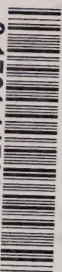



3 1761 11709859 0





Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117098590>





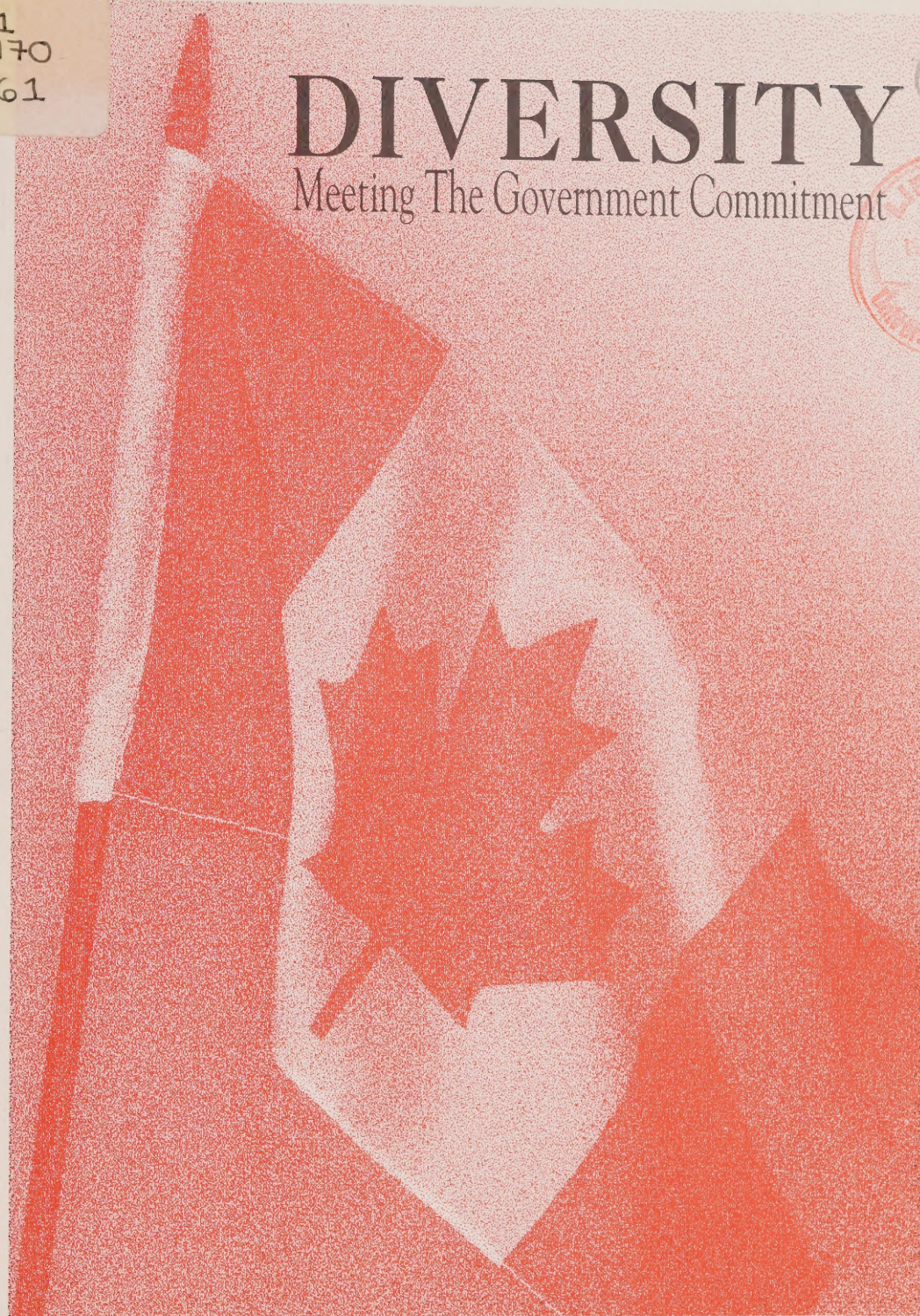
CA1  
SS170  
-061

Government  
Publication

84

# DIVERSITY

Meeting The Government Commitment



1992/1993 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*



Canadian  
Heritage

Patrimoine  
canadien

Canada



# DIVERSITY

Meeting The Government Commitment



To obtain additional copies of this document, please contact:

Communications Branch  
Canadian Heritage  
Ottawa, Ontario  
K1A 1K5

Tel.: (819) 994-0055  
FAX: (819) 953-8770  
TTD: (819) 997-8776

This document is also available in alternate media format.

© Minister of Supply and Services Canada 1994  
Catalogue No. Ci95-1/1-1993  
ISBN 0-662-60276-5

Secretary of State  
(Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État  
(Multiculturalisme) (Situation de la femme)

His Excellency the Right Honourable Ramon Hnatyshyn  
Governor General of Canada  
Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the fifth annual report on the operation of the Act. This report covers the 1992/93 fiscal year.

Respectfully,

A handwritten signature in dark ink, reading 'Sheila Finestone'. The script is fluid and cursive, with the first letter 'S' being particularly large and stylized.

The Honourable Sheila Finestone, P.C., M.P.



# Contents

Foreword by the Honourable Sheila Finestone .....	i
---	---

## **Part One — Departmental Action** .....

1
---

<b>Multiculturalism Sector</b> .....	1
Building Awareness and Understanding .....	1
Institutional Change .....	3
Participation .....	9
International Perspectives .....	11

<b>Regional Offices</b> .....	12
Atlantic Region .....	12
Quebec Region .....	14
Ontario Region .....	14
Prairies/Northwest Territories Region .....	15
Pacific/Yukon Region .....	17

<b>Canadian Multiculturalism Advisory Committee</b> .....	18
---	----

<b>Citizenship Sector</b> .....	18
---------------------------------	----

## **Part Two — Federal Government Action ..... 21**

### **Economic Affairs**

#### **Agriculture and Food**

Agriculture Canada.....	23
Canadian Dairy Commission.....	23
Canadian Grain Commission.....	24
Canadian International Grains Institute.....	24
Canadian Wheat Board.....	24
Farm Credit Corporation Canada.....	24
Grain Transportation Agency.....	87

#### **Environment, Finance and Development**

Atlantic Canada Opportunities Agency.....	25
Atomic Energy Control Board.....	26
Atomic Energy of Canada Limited.....	26
Bank of Canada.....	26
Canada Deposit Insurance Corporation.....	27
Cape Breton Development Corporation.....	86
Energy, Mines and Resources, Department of.....	27
Environment Canada.....	28
Federal Business Development Bank.....	28
Federal Office of Regional Development (Quebec).....	29
Finance, Department of.....	29
Fisheries and Oceans, Department of.....	29
Forestry Canada.....	29
Industry, Science and Technology Canada.....	30
International Boundary Commission.....	27
Investment Canada.....	30
National Energy Board.....	30
National Research Council.....	31

Office of the Superintendent of Financial Institutions .....	31
Revenue Canada — Customs, Excise and Taxation .....	31
Western Economic Diversification Canada .....	33

## Services and Standards

Canada Labour Relations Board .....	86
Canada Post Corporation .....	33
Consumer and Corporate Affairs Canada .....	34
Hazardous Materials Information Review Commission .....	35
Royal Canadian Mint .....	35
Standards Council of Canada .....	35

## Transport

Atlantic Pilotage Authority .....	36
Canada Ports Corporation .....	36
Canadian National .....	37
Civil Aviation Tribunal .....	40
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd. ....	87
Halifax Port Corporation .....	38
Laurentian Pilotage Authority .....	87
Marine Atlantic Inc. ....	38
Montreal Port Corporation .....	38
National Transportation Agency .....	39
Pacific Pilotage Authority .....	87
Prince Rupert Port Corporation .....	87
Saint John Port Corporation .....	39
St. John's Port Corporation .....	87
St. Lawrence Seaway Authority .....	39
Transport Canada .....	40
Transportation Safety Board of Canada .....	86
Vancouver Port Corporation .....	41
VIA Rail Canada .....	41

## Government Operations

Auditor General, Office of the .....	43
Canadian Centre for Management Development .....	43
Canadian General Standards Board.....	40
Comptroller General, Office of the .....	40
Defence Construction Canada.....	86
Elections Canada.....	44
Information Commissioner, Office of the.....	86
Old Port of Montreal .....	45
Privacy Commissioner, Office of the .....	86
Privy Council Office.....	45
Public Service Commission of Canada .....	45
Public Service Staff Relations Board .....	86
Public Works Canada.....	46
Statistics Canada.....	46
Supply and Services Canada .....	47
Treasury Board Secretariat.....	47

## Health and Social Policy

Canada Mortgage and Housing Corporation .....	49
Canadian Advisory Council on the Status of Women .....	50
Canadian Centre for Occupational Health and Safety .....	51
Employment and Immigration Canada.....	51
Health and Welfare Canada.....	52
Indian Affairs and Northern Development, Department of.....	54
Labour Canada.....	86
Medical Research Council.....	54
Patented Medicine Prices Review Board .....	87
Social Sciences and Humanities Research Council .....	55
Status of Women Canada.....	55
Veterans Affairs, Department of.....	56

## International Trade, Foreign and Defence Policy

Canadian Commercial Corporation .....	57
Canadian International Development Agency .....	57
Canadian International Trade Tribunal .....	86
Export Development Corporation .....	58
External Affairs and International Trade Canada .....	58
International Development Research Centre .....	59
National Defence, Department of .....	59

## Justice and Legal Affairs

Canadian Human Rights Commission .....	60
Canadian Security Intelligence Service .....	61
Commissioner for Federal Judicial Affairs .....	61
Correctional Investigator, Office of the .....	61
Correctional Service of Canada .....	61
Immigration and Refugee Board .....	62
Justice, Department of .....	63
National Parole Board .....	65
Royal Canadian Mounted Police .....	65
RCMP Public Complaints Commission .....	67
Security Intelligence Review Committee .....	67
Solicitor General Canada — Secretariat .....	68

## National Identity and Cultural Affairs

Canada Council .....	69
Canadian Broadcasting Corporation .....	70
Canadian Museum of Civilization .....	72
Canadian Museum of Nature .....	72
Canadian Permanent Committee on Geographical Names .....	73
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission .....	73
Communications, Department of .....	74
Copyright Board .....	75

National Archives .....	75
National Arts Centre.....	77
National Battlefields Commission .....	77
National Capital Commission .....	77
National Film Board .....	79
National Gallery of Canada.....	81
National Library of Canada.....	81
National Museum of Science and Technology.....	82
Office of the Commissioner of Official Languages .....	82
Secretary of State, Department of the.....	83
Telefilm Canada .....	85

## Appendix A

Other Institutions.....	86
-------------------------	----

## Appendix B

Small Agencies .....	87
----------------------	----

## FOREWORD BY THE HONOURABLE SHEILA FINESTONE

Diversity is a Canadian reality and a major asset for Canadians, both at home and around the world.

The diverse nature of our land and our people is expressed in many ways. We are Anglophones and Francophones, indigenous peoples, immigrants or descendants of immigrants, Westerners and Easterners, rural and urban dwellers, young and old, women and men, with disabilities or without. Our unique national character gives us — and our institutions — a chance to draw on a vibrant array of energies, abilities, knowledge and points of view. These then lead to innovative approaches to helping Canada respond to challenges, both on the home front, and in the international arena.

Canada's multiculturalism policy is an eloquent testimony to our commitment to upholding the value of diversity, as well as setting an example for our neighbours throughout the world. The Multiculturalism Program is a key instrument that promotes the diversity that is our reality today and underscores the fact that pluralism is the hallmark of Canadian society. The multiculturalism policy and the programs are the building blocks, not stumbling blocks.

From the economic perspective, our diversity makes us stronger and more competitive in a global economy by encouraging the maximum use of our cultural and linguistic resources. It is not surprising, therefore, that Canada's business leaders now recognize the value of our diversity more than ever before. Why should it be otherwise?

From a social and cultural perspective, our diversity is the key that can unlock doors and allow all of us to feel at home in Canada. These open doorways help us define a national identity that is unique and inclusive. Respecting such diversity *does not* stand in the way of our developing a sense of shared Canadian values. It is, rather, a way of reminding ourselves that discussing and understanding our differences will reveal *shared* values and *common* aspirations.

Our approach to cultural diversity strengthens our reputation as a fair and stable society. Indeed, we have long been regarded as a land of compassion, welcoming people from all over the world to become active players on the stage of community life. Today, more than at any other time, nations around the globe turn to us for guidance in times of strife. Daily news reports of civic unrest, political oppression, and even street warfare underscore the fact that these societies desperately need a role model upon which they can base their hope for the future. If we, as community leaders, educators, parents and

concerned citizens can continue to work in partnership to further refine the Canadian cultural vision, we will offer the world something of immense value.

The Government of Canada has an important and demanding role to play in this movement towards building a better country. It is a challenge we accept without reservation. We are committed to demonstrating leadership to ensure that all departments and agencies understand the benefits of diversity in our society, and that they reflect such an awareness in their daily activities. In this respect, the report you are about to read shows that some good work has already been done by federal institutions in giving life to the principles and objectives of the multiculturalism policy. Yet, much more remains to be done to demonstrate that our policy is inclusive of *all* Canadians.

The employees of the former Department of Multiculturalism and Citizenship, now part of the new Department of Canadian Heritage, have worked hard to advance the appreciation and understanding of our pluralist society. I extend my heartfelt appreciation to all members of the staff for their dedication and creativity, which ensures an understanding of the value of the ties that bind all Canadians equally and fairly.

This spirit of building together to make our country an even better place in which to live calls for an alliance involving every Canadian. If we all work in partnership for change, a more prosperous and harmonious Canada will be our legacy of success.

A handwritten signature in dark ink, reading "Sheila Finestone". The script is fluid and cursive, with the first letter 'S' being particularly large and stylized.

Sheila Finestone

## Part One — Departmental Action

Part One of this report presents an overview of actions taken by the Department of Multiculturalism and Citizenship during 1992/93 to support the Multiculturalism Policy of the Government of Canada. The Department's programs worked to help all members of Canadian society to exercise fully, and with equity, their citizenship rights, responsibilities and privileges.

### Multiculturalism Sector

The Multiculturalism Sector funded activities and provided advice and assistance to organizations and individuals to meet the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. These objectives include:

- fostering awareness and understanding of the cultural diversity of Canadian society;
- promoting understanding among Canadians of different backgrounds;
- raising awareness of, and working to eliminate racism and racial discrimination;
- assisting institutions to become more accessible and responsive to all Canadians;
- encouraging the full participation of ethnocultural communities; and
- overcoming problems of long-term integration faced by first-generation Canadians.

### BUILDING AWARENESS AND UNDERSTANDING

In each part of Canada, there is a marked difference in the ethnocultural makeup of the population. To know Canada, it is important to have an awareness of the multicultural nature of one's own community, as well as an understanding of how the nature of our diversity changes from region to region, and between urban and rural settings.

To understand Canada is to recognize that the whole is bigger than its parts — together we are Canada.

## *Awareness*

The Multiculturalism Sector provided support for activities that foster a greater awareness of Canadian diversity and of related issues. These activities may include writing and publishing, performing arts, visual arts, audio-visual and film projects and other communications activities.

The Sector developed and coordinated the annual March 21 Anti-Racism Campaign as its main effort to raise Canadians' awareness about the problems of racism and racial discrimination. The Sector evaluated the 1992 Campaign and found that a significant number of Canadians were aware of the Campaign's message, which calls upon all Canadians to personally and collectively get involved in efforts to eliminate racism and racial discrimination.

The Sector developed educational instruments to reinforce this message. To make sure that the instruments were effective in informing Canadians about the problems of racism and racial discrimination, the Sector conducted market research and tested the materials with focus groups. The materials produced reflected the comments of the participants. In 1992/93 members of the Anti-Racism Campaign team received Awards of Excellence from the Information Services Institute for their approach to developing and delivering this public education campaign.

To promote the Anti-Racism Campaign among federal institutions, the Sector organized a conference on "Sharing Best Practices for March 21." This conference was designed to provide practical, early advice to federal institutions, so that they could plan more comprehensive approaches to the Campaign. Each participant received an information kit which contained materials designed to meet the specific needs of federal institutions. Participants were encouraged to involve employees in the planning stages, develop activities with other departments and agencies, and build partnerships with community groups. A copy of the proceedings was distributed to all participants.

The Multiculturalism Sector supported special events in 1992/93 to promote awareness of our diversity. With the Sector's help, CAN:BAIA organized the international "CELAFI" conference and festival which was held in Toronto in the summer of 1992. The event included public performances in various media and workshops and panels exploring the work of artists of African origin. Another event, Kala Nidhi's "New Directions in Indian Dance," provided a forum for exchange between Canadian dancers practising Indian dance and other dance forms and styles. Events such as these create more interest in diverse artistic practices by the general public.

An image can be as powerful an educational tool as information. The Sector worked to encourage positive portrayals of young people from various backgrounds on television. For example, the Open Learning Agency's award-winning series, *Kidzone*, included an

anti-racism special sponsored by the Sector; and the CBC Halifax program, *Street Cents*, featured the entrepreneurial efforts of young people from diverse backgrounds.

In 1992/93 the Sector provided assistance to the Canadian Advertising Foundation to study the way Canadian advertisers depict members of ethnocultural and visible minority groups. As a result of these efforts, a report entitled *The Colour of your Money* was produced. This report became the basis of continuing discussions with leaders in the advertising industry.

## *Understanding*

From awareness of diversity there comes an interest in learning more about who we are. Support has been provided for scholarly research, programs of advanced study and the development of academic resources relevant to Canadian diversity.

The Sector funded 50 scholarly projects dealing with multiculturalism in a wide range of disciplines. In early 1993, the Sector funded two new Chairs of Study: a Chair of Cultural Pluralism and Health Care at the Clarke Institute at the University of Toronto, and the Joint Chair of Jewish Canadian Studies at Concordia and York Universities.

To promote an understanding and appreciation of the diversity of artistic practices in Canada today, the Sector developed two resource catalogues on publications and audio-visual materials that it had supported. The catalogues, *Resource Guide of Publications: 1973–1992* and *Film, Video and Audio Productions: 1973–1992*, are indexed by subject area and cultural groups. The catalogues were distributed throughout the arts and cultural industries and to colleges and universities, school boards, public libraries, and governments.

Two additional resource catalogues, *A Bibliography: Research Results* and *Research Projects Funded by the Canadian Ethnic Studies Program 1973–1992*, were prepared and will be published in 1993/94.

## INSTITUTIONAL CHANGE

Institutional change is a planned approach to developing and implementing inclusive policies, programs and practices adapted to the needs of a diverse and evolving society. Institutional change promotes the full inclusion of the clients of an institution by addressing access issues. It also promotes the full inclusion of the employees of an institution by addressing management and organizational issues.

There are many benefits for an institution that values diversity. The institution may widen its “market” to serve all potential clients. It may reduce employee turnover, attract

employees from a broader talent pool and ensure that discrimination, harassment and other human rights infringements do not occur. Valuing diversity can contribute to better community relations, improve service delivery and allow for new approaches to problem solving.

### *Federal institutions*

The actions of federal institutions taken in support of the Multiculturalism Policy of Canada are summarized in Part Two of this report. The Sector worked with many of these institutions, providing them with technical assistance and policy advice to help them become more inclusive.

In order to ensure that federal institutions are working to meet their obligations under the Multiculturalism Policy of Canada, the *Canadian Multiculturalism Act* states that a report on the operation of the Act must be tabled in Parliament each year. The Sector coordinated input from federal institutions to the fourth *Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act*. It improved this Report by using plain language techniques, so that it can reach more people with information on effective ways that public and private organizations can put multiculturalism into practice. The Sector also prepared a booklet of highlights of the main report. This summary booklet, *Creating a Sense of Belonging . . . Highlights of the 1991/92 Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act*, was distributed widely.

### *Valuing diversity*

In 1992/93 the Department's Steering Committee on Institutional Change continued work to develop a guide to planning and carrying out change in Canadian institutions. The Steering Committee is aiming to develop practical tools to help Canadian institutions reflect the diversity of Canadian society and serve all members of society effectively. It is preparing a guide with tools to help institutions change their policies, programs and practices in response to diversity.

The Multiculturalism Sector is leading a project called "Organizational Culture Change in Federal Institutions," which received funding from the Treasury Board's Special Measures Program. Three pilot projects are being developed with federal departments and agencies. These projects will demonstrate a model and a practical approach for changing an organization's culture to be more inclusive of a diverse workforce and for serving a diverse public effectively.

In November 1992, the Deputy Minister made a presentation to more than 70 public service executives at an Armchair Session hosted by the Canadian Centre for Management Development. The Session, "Institutional Change in the Nineties: Public

Administration Challenges,” looked at how a rapidly changing environment creates challenges for public administrators. It provided the executives with a practical approach to use when managing diversity in a changing environment.

The Sector continued to coordinate the work of the Interdepartmental Cross-Cultural and Race Relations Training Network. In 1992/93, the Network, which represents approximately 30 federal departments and agencies, revised its mandate, identified key activity areas and encouraged federal institutions to provide training to respond to the needs of a diverse public.

The Sector also provided support to the Conference Board of Canada for preliminary research on the state of managing diversity in the private sector. The Conference Board recommended strategies for exchanging information on and raising awareness of the value of diversity to Canadian business.

### *Policing and justice*

Police services, governments, justice professionals and minority communities must work together to ensure a fair justice system for all Canadians. To increase cross-cultural understanding between the police and the communities they serve, the Multiculturalism Sector developed a summer employment project for minority youth, in partnership with Employment and Immigration Canada (EIC). As part of EIC's Challenge Program, the Police-Minority Youth Summer Employment Project gave visible minority and Aboriginal youth an opportunity to work with police services across the country during the summer. These students had a chance to experience police work and find out if they might be interested in it as a career choice. Approximately 120 students took part in the project in 1992/93.

The Canadian Centre for Police-Race Relations is a joint project of the Multiculturalism Sector, the Department of the Solicitor General, the Royal Canadian Mounted Police and the Ontario Ministry of the Solicitor General. In 1992/93, the Centre developed a database of over 1,000 entries on a variety of police-race relations issues. It has established provincial links within each province and has developed good communications with police services and minority communities. The Centre has been able to directly assist police and communities in improving their relations in both Ottawa and Halifax. The Centre continues to consolidate its efforts to assist police services in better responding to diversity.

The Multiculturalism Sector continued to work with the Canadian Association of Chiefs of Police to implement its three-year Action Plan on addressing issues related to our growing cultural diversity. The plan contains strategies to recruit police officers representing ethnocultural minority groups, to give officers training in cross-cultural understanding, and to reach out to minority communities.

The RCMP is recognized, both at home and abroad, as a Canadian symbol. It is important that the RCMP provide services in response to the needs of a diverse society. The Sector seconded a policy analyst to help the RCMP review key policies and practices in the area of service delivery.

The Sector also supported a congress organized by the Western Judicial Education Centre for judges in the western provinces and the territories. The congress, "The Role of the Judge in the New Canadian Reality: Judicial Skills and Knowledge for the Future," gave participants the knowledge that all professionals in the justice system need to respond to the needs of a diverse society. The Sector participated in a judicial education seminar, organized by the National Judicial Institute, to sensitize federally appointed judges.

### *Business and the economy*

A "Departmental Strategy on Multiculturalism and Business/Economy" was introduced to guide future action in this area. The strategy aims to increase awareness of and appreciation for the economic opportunities presented by Canada's diversity, stimulate action in response to the economic challenges of diversity and increase partnerships to build Canada's economic competitiveness.

The Sector worked throughout the year to support business networking and the exchange of information on the value of diversity to Canadian business. It provided information and referral services to the private sector, to the ethnocultural business and professional community, and to other departments and levels of government. The Sector also co-sponsored an event with Olivetti Canada entitled "Corporate Challenge for a Racism-free Canada," which was attended by over 200 business people.

In 1992/93, the Multiculturalism Sector worked in partnership with the Federal Business Development Bank (FBDB) to support the Ethnocultural Business Community Program. This program supports a consultative network of committees representing ethnocultural business people and professionals across Canada. Assistance was also provided to these committees to organize activities during Small Business Week, which is sponsored each year by the FBDB and the Canadian Chamber of Commerce. Events included ethnocultural entrepreneurial awards, workshops, seminars and trade exhibits.

## *Education*

The Sector works with educational partners to help these institutions create a learning environment that is free of racism and gives all students equal opportunities to participate and succeed. It also supports research and programs of advanced study at the post-secondary level designed to promote the study and understanding of diversity in Canada.

In 1992/93, the Sector provided funding to the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education which brought together, for the first time, officials from the provincial and territorial education ministries for a discussion of how to promote multiculturalism and anti-racist education. The Sector also funded efforts by York University and the North York Board of Education to deal with the problem of minority youth dropping out of school. The two organizations developed a program to help teachers respond to the needs of a diverse student body.

## *Arts and culture*

Our cultural institutions must respond to Canada's cultural diversity and depict it in their work. The challenge for these institutions is to recognize artistic excellence in all of its diversity.

The Sector supported projects that provided opportunities for cultural minority artists to enable them to make a contribution to the performing, visual, literary and media arts in Canada.

In addition, the Sector consulted extensively with the arts community before launching its first Arts Apprenticeship competition. The competition was designed to provide on-the-job training for artists and arts administrators from ethnocultural minority and Aboriginal communities. At the same time it promotes institutional change, or "Cultural Equity", within the sponsoring organizations providing the training.

The Sector supported projects with many institutional partners, including the Canadian Museums Association, the Professional Association of Canadian Theatres, the Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists, and the Academy of Canadian Cinema and Television.

The Sector also provided advice and assistance to federal cultural institutions. For example, the Sector continued to work with the National Capital Commission to assist in making its public programming reflect Canada's multicultural reality.

### *Health and social services*

With financial assistance from the Sector, the Vancouver Chapter of the Canadian Council for Inner City Education was able to organize the National Forum on Inner City Schools. The Forum examined the issues affecting children and families living in poverty, including first-generation Canadians.

The Sector also helped the Canadian Injured Workers Alliance hold a national workshop on issues faced by first-generation Canadians who are injured in the workplace.

In a pilot project with the University of British Columbia and the Université du Québec à Montréal, the Sector helped develop a model to create closer links between schools of social work and ethnocultural minority communities. The Sector also supported the Faculty of Nursing at the University of Western Ontario as it developed a case book on issues of concern to nursing students who are members of ethnocultural minority groups.

The Sector supported the National Association of Japanese Canadians as it examined the most appropriate ways to respond to the cultural needs of the community's rapidly aging population. Japanese Canadian community organizations, seniors, representatives of service agencies and senior citizens' homes wanted to develop a plan to respond to the seniors' needs. These groups looked at housing needs, access to culturally sensitive health care services, contacts between health care providers and community organizations, and inter-generational concerns.

### *Other levels of government*

The Sector provided advice to Saskatchewan's Ad Hoc Advisory Committee on how the province's multiculturalism legislation could be updated. Staff made a presentation to the Committee on the demographics of Canadian society, the history of the Multiculturalism Policy of Canada, the mechanisms used to ensure that the policy is effective and the impact that the policy has had on institutions and individuals.

The Sector supported the work of municipal governments and organizations such as "The Municipal Race, First Nations and Multicultural Relations Program" at Henson College — Dalhousie University in Nova Scotia. The Program received funding to work with local governments and other concerned organizations in the Maritime Provinces to eliminate discriminatory practices in municipal organizations.

The Sector worked in partnership with the Toronto Arts Council in the Council's "CultureWorks" initiative. This initiative led to more effective outreach with artists from visible minority and Aboriginal communities and to an increase in the representation of members of these communities on the Council's Board and advisory committees.

## PARTICIPATION

Developing a sense of Canadian identity need not involve sacrificing a sense of one's origins. In fact, recognizing one's cultural identity builds self-confidence, contributes to a sense of belonging, and helps individuals and communities to become active members of Canadian society. The integration of individuals and communities into the life of the country helps Canadians of all origins to be accepted and to accept others as full and equal citizens.

Issues that may prevent the full inclusion of individuals and groups in Canadian society include the integration of first-generation Canadians and overcoming the barriers of racism and discrimination. The traditional and non-traditional roles of women, youth violence and alienation, economic opportunities, recognition of foreign credentials and the prevention of family violence are also issues that may prevent ethnocultural minority individuals and communities from participating in Canadian society.

### *Individual*

The Multiculturalism Sector supports the long-term integration of first-generation Canadians as individuals in several ways. It supports the development and delivery of information on how to participate in Canada and assists immigrant and visible minority women's groups to identify and address common issues of integration and participation. It helps service providers, other departments and other Canadians become more aware of integration issues and promotes action to address these issues. It also supports and assists the distribution of materials, research, best practices and information on these issues across Canada.

The Multiculturalism Sector provided financial assistance to community organizations and agencies working with first-generation Canadians to develop the skills and knowledge needed to become active members of Canadian society.

The Sector supported the Fédération des associations Cambogiennes du Canada [Federation of Canadian Cambodian Associations] to create a collective voice for the community on national issues. The Fédération brought together leaders of this new community from across Canada. Women and men of all age groups worked together to strengthen organizational skills and develop leadership skills and to discuss integration issues facing members of this community.

The Sector supported the Manitoba Interfaith Immigration Council as it developed the video, *Health Care in Canada*. This video informs first-generation Canadians about the availability of health care in Canada and the appropriate use of these services.

*ArtSource* is a series of seven resource guides developed by the Sector for artists working in a variety of disciplines. The series includes information on arts funding and professional development, and on the promotion, distribution and exhibition of artists' work. Introductory essays by artists Joy Kogawa, Atom Egoyan, and John Alleyne, among others, are aimed at creating a greater understanding of the kinds of barriers and challenges that confront developing artists from ethnocultural minority communities.

## *Community*

The Multiculturalism Sector provided support for the long-term integration and the full inclusion of ethnocultural communities in Canadian life. Support was provided to ethnocultural communities to identify what they need in order to integrate fully into Canadian society, to develop solutions to meet these needs and to become self-sufficient at the national, regional and local levels.

The Sector also provided support to encourage ethnocultural communities to work together to discuss common issues of concern and to develop solutions to these problems. These issues include cultural identity, integration, participation and the elimination of barriers that can prevent this participation.

With the help of a grant from the Multiculturalism Sector, Canadian Scene, a news and information service, researched and produced a series of 16 articles on the particular service and program needs of seniors who speak languages other than English or French. The articles were translated into 15 languages and were distributed free to ethnic print media, seniors' groups, service agencies and ethnocultural organizations across Canada.

In 1992, the Sector sponsored the first annual competition for Innovative Projects in Heritage Languages. Among the projects funded, the Saskatchewan Organization for Heritage Languages published a magazine for 10- to 14-year-olds, written by students of the heritage language schools. This project, like many others funded under the competition, can be shared across the country by heritage language communities and professionals.

The Canadian Ethnocultural Council meets with representatives from federal departments, Parliamentarians and Cabinet Ministers each year to discuss concerns of ethnocultural communities in Canada. These concerns include immigration laws and practices, *Criminal Code* provisions on hate crimes, programs to improve race relations, and settlement and integration problems.

The Sector worked with the Steering Committee of East and South East Asian Youth in 1992/93 to bring together more than 150 young people from the Canadian Vietnamese, Cambodian, Laotian and Chinese communities. The young people examined relations with the police and developed programs to reduce the number of youth who are at risk

because of social and cultural isolation and to improve intergroup relations among young Canadians.

The National Congress of Italian Canadians received support to bring together young people from the Canadian Italian, Japanese, Somali and Jewish communities to identify common experiences and shared goals. The conference emphasized ways to create links and to break down barriers among young people who are members of ethnocultural minority communities.

The Multiculturalism Sector is a funding partner in the federal initiative to prevent family violence. The Sector worked with many partners in the federal government and across the country to make sure that services, programs and information for women and children subject to family violence also met the needs of ethnocultural minority communities. Research has shown that family violence affects all age groups, all socio-economic groups, all cultures and all geographic regions. The incidence of family violence is probably the same for members of ethnocultural and visible minority groups in Canada as it is for the Canadian population as a whole. However, for ethnocultural and visible minority groups, family violence prevention information and programs may be either inaccessible to them or inappropriate for them.

The Sector supported the efforts of the National Council of Filipino Associations to consult with community members, service providers, and immigrant women from across Canada on ways in which the evolving role of immigrant women in Canada affects family life. The Council examined factors contributing to family violence and approaches that are needed to end violence in this community. The group recommended that information seminars be held on gender roles and on the rights of women in Canada. The group also recommended the development of more services that are sensitive to the cultural backgrounds of battered women.

The Sector also supported preparation of a report on the problem of abuse against seniors in ethnocultural minority communities. The report will help develop a better understanding of the shared and unique concerns of seniors from these communities.

## INTERNATIONAL PERSPECTIVES

Many countries have shown great interest in Canada's multiculturalism policy and our approach to managing diversity. Research institutes, journalists, academics, and foreign officials have approached the Sector for information on Canada's multiculturalism policy and programs in 1992/93. The Sector worked with the Department of External Affairs and International Trade to prepare a fact sheet on multiculturalism for use at Canadian posts abroad. At the request of External Affairs, several senior officials from the Multiculturalism Sector participated in seminars on national minorities organized by the

Conference on Security and Cooperation in Europe and by UNESCO. Information gathered at these sessions included techniques to resolve conflicts and methods of dealing with hate groups.

It was also interesting to learn that the Final Report of the Community Relations Project, published by the Council of Europe, suggested that the Council should assume a leadership role with member states and encourage them to take steps to adapt to diversity. The proposed leadership role is similar to our federal government's role under the *Canadian Multiculturalism Act*.

At the invitation of the Bertelsmann Foundation, of Gütersloh, Germany, the Sector prepared a paper for the Foundation's study of approaches to cultural diversity in selected countries. The paper was presented at the Foundation's Symposium: "Living Together in a Multicultural State: Integration of Foreign Fellow Citizens in Times of Change", in September 1992. Canada's High Commissioner to Australia made a similar presentation on behalf of the Department at a conference of the Federation of Ethnic Communities' Councils of Australia Inc., held in Canberra in December 1992.

## Regional Offices

In 1992/93, the regional offices of the Department of Multiculturalism and Citizenship provided Canadians across the country with access to all of the programs in the two sectors of the Department. Through the regional offices, Canadians and organizations across the country were able to receive support for their work to eliminate racism and racial discrimination and to promote equal participation by all Canadians.

### ATLANTIC REGION

In 1992/93, the Atlantic Regional Office served the provinces of New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island.

The Atlantic region supported activities that helped to increase understanding of Canadian diversity. For example, the region supported the Scouts Canada New Brunswick Provincial Council as it prepared *The Interfaith Fieldbook for Scouting*. The fieldbook uses plain language to explain many religious faiths and to help scouts and scout leaders understand cultural diversity. The Office also sponsored a conference on the Holocaust. The Jewish Historical Society of Saint John worked with the New Brunswick Teachers' Association to organize this conference for social science teachers in elementary and secondary schools.

The region worked to increase young people's awareness of cultural diversity, racism, prejudice and discrimination. In Prince Edward Island, the Atlantic Regional Office sponsored a four-month project to raise young people's awareness of the roots of racism, prejudice and discrimination. The project involved students attending summer school, and senior high school students at the start of the school year, and promoted positive attitudes towards members of ethnocultural minority communities. The project also had a positive impact on day camp workers and young people taking part in YMCA summer programs.

The region also provided funding to the Newfoundland and Labrador Human Rights Association to prepare *The Way We Are — A Cross-Cultural Education Reader*. This collection of essays dealing with cross-cultural understanding was sent to all schools and libraries in the province. The Regional Office also supported the Avalon Consolidated School Board as it prepared *All My Friends*, a series of eight books for Grade 2 students. The stories, written and illustrated by young people, tell about the experiences of children who are new Canadians and who are learning about and becoming part of the community.

In Nova Scotia, the Office funded a series of theatre productions and workshops staged by Basin Productions to help students and community groups work on cross-cultural and race relations. Voices, a theatre company made up of young Black Nova Scotians, received support to help its members polish their skills and develop anti-racism materials for its productions.

The Atlantic region also funded research to follow up on a recommendation by the Royal Commission on the Wrongful Conviction on Donald Marshall Jr. The Public Legal Education Society of Nova Scotia received support to find out about the legal information needs of members of the Nova Scotia Black community.

The Atlantic region also supported activities undertaken to promote the economic benefits of diversity. For example, the region funded a project called Newfoundland Inc., which was designed to increase the competitiveness of Newfoundland businesses in Canadian and international markets by linking businesses with ethnocultural minority groups.

## QUEBEC REGION

The Quebec Region supported activities undertaken by groups and organizations to help members of ethnocultural minority communities participate fully in Canadian society. For example, in 1992/93, the Quebec Regional Office developed an agreement between the department and Quebec's Ministère de la Santé et des services sociaux to help give members of ethnocultural minority communities better access to health and social services.

The Regional Office also took part in a pilot project with the Centre haïtien de regroupement et d'intégration à la société canadienne et québécoise and the Mouvement des Caisses populaires Desjardins, to train members of Montreal's Haitian community for work in the retail field. The Office believes that this project will help participants get jobs in Montreal neighbourhoods where many Canadians of Haitian origin live.

The Quebec Regional Office gave financial help to the Mathieu Da Costa business development corporation fund as it was being set up. This organization works to promote small business development in Quebec's Black community by financing economic development projects. Members of the community wishing to set up a new business will have access to this fund.

The Quebec region helped fund activities planned as part of Montreal's "Year of Cultural and Racial Harmony" for 1993. The Government of Quebec and the City of Montreal want these activities to help them work more closely with the province's ethnocultural minority communities and promote awareness of race relations among the general public.

## ONTARIO REGION

The Ontario Region encourages social service, health and cultural agencies and other institutions to be more responsive to the province's cultural diversity. About 25 percent of Ontarians are recent immigrants, and almost 50 percent represent ethnocultural minority communities and Aboriginal communities.

In 1992/93, the Ontario region helped bring about institutional changes in a number of social-service sectors. For example, the York Central Hospital Association, which represents three hospitals in the York region, looked for ways to make the hospitals' services more accessible to the diverse communities they serve. Vaughan Neighbourhood Support Services coordinated a multicultural change project involving seven child care centres. The Halton Social Planning Council brought six organizations together to share ideas on how they could improve their services to respond to diversity.

The Ontario Region played an important role in support of the Working Group on Metropolitan Toronto Black Community Concerns in 1992/93. The Working Group brought together representatives from the Black community, the federal, provincial, metropolitan and municipal governments to develop an action plan in response to disturbances that took place in Toronto in May 1992. The Working Group held focus group discussions and meetings with community representatives, did research and analysis, and met in intense sessions to develop its report, *Towards a New Beginning*.

The Ontario region worked with community-based organizations, such as the Malton Committee for Community and Race Relations, to raise awareness of race relations issues and to work to reduce racism and racial discrimination throughout the province. These organizations created public education campaigns and brought many institutions together to create action plans that would help them improve race relations in many communities.

The Ontario Region supported efforts to help new and emerging ethnocultural minority communities to integrate into Ontario society. For example, it supported a needs-assessment study of African communities by the Metro Toronto Working Group on Ethno-racial Services. Other projects it funded included one by the Sandy Hill Community Health Centre in Ottawa to develop a French version of a booklet that it had produced on Somali health practices and beliefs. The booklet included important factors that must be considered in a Francophone service network.

In 1992/93, the Ontario region gave priority to projects involving young people who are members of ethnocultural and visible minority groups. Among many other projects, the Regional Multicultural Youth Council of Northwestern Ontario held a series of public-education events that focussed on human rights and the problem of racism. It also sponsored a conference on equity.

## PRAIRIES/NORTHWEST TERRITORIES REGION

The Prairies/Northwest Territories Regional Office served the provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba, and the Northwest Territories (NWT).

The Region supported activities undertaken to build awareness and understanding of diversity and to eliminate racism and racial discrimination. The Regional Office supported the work of the City of Winnipeg and that city's Race Relations Committee as they started planning "1994 — Year of Racial Harmony." The Regional Office also funded a conference on "Women, Racial Minorities, Medicine and Health," organized by the Department of Sociology at the University of Saskatchewan. The conference presented the academic community and policy makers with information about Canada's multicultural reality.

The Office also helped the Saskatchewan Coalition Against Racism hire researchers in 1992/93 to document the activities of white supremacist groups in the province. These groups had received a lot of media attention after a Cree trapper died at the hand of a known white supremacist in Prince Albert.

In 1992/93, the Office saw a dramatic growth in the number of organizations involved in the Anti-Racism Campaign. Many provincial Crown corporations, schools, anti-racism groups, correctional centres and other organizations took part in the 1993 campaign. The region also sponsored a tour of the Persephone Theatre production of the play *New Canadian Kid*. The theatre troupe presented the play in schools in Saskatoon and northern Saskatchewan, and held workshops with the students after each performance.

The region supported activities undertaken to promote multiculturalism as an economic asset for Canadian business. In Edmonton, the region supported a project called "Multiculturalism Means Business," organized by the Avenue of Nations Business Revitalization Zone Association. The project worked to strengthen relations between businesses owned by members of ethnocultural minority groups and others, the local government, community groups and public institutions. The project, which was the first of its kind in Alberta, has helped bring economic development to an important area of Edmonton.

The region also supported initiatives that promote the full inclusion of all Canadians. For example, in Calgary, the Citizens Against Racial and Religious Discrimination worked with local school boards and community groups to include equality and discrimination issues in the social studies and language arts curriculum. They expanded the program on "Prevention and Elimination of Discrimination and Stereotyping" to include these issues.

In the Northwest Territories, the Office supported the "Forum on the Northern Workplace: Cross-cultural Awareness and Race Relations." The forum was organized by the NWT Federation of Labour and brought together union representatives of more than 8,000 workers throughout the territory to discuss race relations in northern job sites. The forum's recommendations will help participants develop programs and services to eliminate racism and racial discrimination at work.

The Office supported a number of activities to improve relations between police services and ethnocultural minority communities in Winnipeg. With help from the Regional Office, the Winnipeg Police Department and the Community Constable Youth Employment Committee were able to hire and train 21 minority students to work with the police for the summer of 1992. The project introduced the students to the idea of working in law enforcement and helped sensitize police officers to the multicultural

reality of the community they serve. The Lethbridge City Police evaluated its hiring policies and included multicultural training in its officer training program.

The Office also funded a pilot project by the Central Winnipeg Youth Justice Committee. This project brought together resource persons serving immigrant communities and probation officers providing court-ordered services to offenders who speak languages other than English or French.

## PACIFIC/YUKON REGION

The Pacific/Yukon Regional Office served British Columbia and the Yukon Territory. In 1992/93, it carried out a number of activities that linked the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* with Canadians' citizenship values.

The Regional Office funded a project organized by the Sierra Club of Western Canada to involve three of the larger communities of first-generation Canadians and newcomers in action on environmental issues in the Lower Mainland area. The Club wants to bring members of the local Chinese, Vietnamese and Indo Canadian communities into discussions and debates on what environmental strategies should be followed.

The Office supported many projects designed to eliminate racism and racial discrimination, and to improve race relations in 1992/93. Program funding helped the Yukon Teachers' Association and the Yukon Ministry of Education work with students to create a play dealing with cross-cultural relations. The play, called *Rainbows*, was presented in Whitehorse and in small communities throughout the Yukon. The Regional Office also gave the Prince George Sikh Temple funding to hold an "Interactive Seminar on Race Relations" to build understanding and improve communication between the local Sikh community, local institutions and the general public. The seminar allowed about 100 people, including community leaders, to learn about the Sikh culture in Canada.

To stop the growth of anti-Semitic and white supremacist organizations in British Columbia, the Salmon Arm Committee Against Racism organized a workshop on the topic. With support from the region, the Committee was able to bring together community representatives from across the province, particularly the interior, to develop anti-racism strategies.

The region tried to improve the ability of health and social service agencies to serve their diverse clientele. With program support, the Penticton Multicultural Society created a cross-cultural training program for hospital employees and other local health care workers. To help seniors understand legal and health issues that affect them, the Public Legal Education Society received support to prepare print and audio-visual materials for

workshops and classes. The Society invited an advisory committee of first-generation seniors to help plan the program and develop a strategy to encourage others to take part.

The Regional Office helped fund the work of the Langham Cultural Centre and the Museum of Kaslo as they prepared a multimedia exhibit depicting the use of the museum as an internment camp for Japanese Canadians during the Second World War.

A project by the Community Arts Council of Vancouver and the South Asian community gave artists from minority backgrounds an opportunity to exhibit work in a popular venue. "To Visit the Tiger" was an exhibition of contemporary art by artists of South Asian origin. The project produced a catalogue of the works and a teacher's guide, so that art teachers in secondary schools could include the works in their classes.

## Canadian Multiculturalism Advisory Committee

The Canadian Multiculturalism Advisory Committee (CMAC) advises the Minister on emerging issues in multiculturalism and race relations, and on ways to put the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* into practice. In 1992/93, it had 36 members, reflecting Canada's cultural, linguistic and professional diversity. Since 1990, the Committee's Executive has served as the selection committee for the Minister's Awards for Excellence in Race Relations.

In September 1992, the Committee held a national meeting in Toronto. The Committee also struck an ad-hoc committee to advise the Minister on ways to implement the recommendations contained in the report *Towards a New Beginning*. This report was prepared by representatives of four governments and the Black community of Toronto to respond to disturbances that took place in that city in May 1992.

## Citizenship Sector

The Citizenship Sector of the Department of Multiculturalism and Citizenship administered the *Canadian Citizenship Act* and Regulations by granting Canadian citizenship and by providing proofs of citizenship to Canadians. In addition, the Sector developed and administered programs that promote Canadians' active and equal participation in our society, promoted literacy for all Canadians and involvement in our communities through volunteering and helped Canadians understand their human rights and responsibilities as citizens.

The Citizenship Registration and Promotion Branch distributed a guide for people teaching adult immigrants. The guide is called *More of a Welcome than a Test*.

Once again in 1992/93, the Branch coordinated events for National Citizenship Week, under the theme "Canadian Citizenship: Take it to Heart." A number of regional and national events took place, including special citizenship courts and ceremonies hosted by ethnocultural organizations and agencies serving immigrants. In 1992/93, the Citation for Citizenship was awarded to 25 outstanding Canadians. Some of the recipients were recognized for work in ethnocultural communities.

The Human Rights Program worked to increase Canadians' knowledge of their rights, coordinated Canada's efforts to meet its obligations under international treaties and conventions, and reported on the country's progress in human rights. These activities help Canadians understand, respect and enjoy their human rights. They also help meet the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act* to eliminate discrimination and promote cultural diversity.

In 1992/93, the program funded workshops, seminars, study sessions and school activities to inform parents, children and educators about human rights in a multicultural society. For example, the program supported a training course for teachers organized by the Canadian Human Rights Foundation.

The National Literacy Secretariat (NLS) supported organizations' efforts to remove cultural and linguistic barriers that can keep members of ethnocultural minority communities from taking literacy training. In 1992/93, the program funded a number of projects to meet the literacy needs of the Black community across Canada. The NLS supported the Nova Scotia Community College as it developed a literacy curriculum for Black Nova Scotians. The curriculum dealt with integration problems, and the program included a training package for instructors; the learning materials reflected Black culture. With NLS support, the Toronto Adult Literacy for Action Centre was able to develop and publish learning materials for English-speaking Canadians from the Caribbean. The Centre worked to help literacy tutors understand the Caribbean culture. The NLS also supported efforts by the Jamaican Association of Montreal to help parents understand the important role that literacy will play in their children's future.

The NLS supported projects to promote literacy in many ethnocultural minority communities in 1992/93. It sponsored a major research project by the Service d'interprète et d'aide aux réfugiés indochinois [Centre for interpretation and aid to Indo-chinese refugees] to assess and address the community's literacy needs. In Winnipeg, the Reading Partners/Bookmates family literacy program received NLS support to offer workshops on family literacy to members of the Vietnamese, Laotian, Filipino, Portuguese, Polish and Korean communities. The NLS also sponsored a project by the Tilsonburg and District Multi-Service Centre. The Centre is helping social service agencies in the area to meet the needs of the local Mexican-Mennonite community.

The Voluntary Action Program offered advice and technical assistance to the Multiculturalism Sector to help ethnocultural minority communities create voluntary organizations and raise funds for their operations. In 1992/93, the Voluntary Action program and the Multiculturalism Sector funded a project by the Volunteer Centre of Ottawa-Carleton. The Centre prepared a brochure for newcomers to Canada entitled *Helping Out: Volunteering in Canada*. The brochure is available in Somali, English and French and has been distributed widely. The Centre plans to produce it in other languages.

The Voluntary Action Program encouraged the voluntary sector to be sensitive to the needs of all Canadians. It promoted cross-cultural training to help these organizations make their programs more relevant to the concerns of ethnocultural minority communities. With program support, the United Way of Lower Mainland was able to offer organizational development help to ethnocultural minority and other communities throughout British Columbia. The United Way also helped these voluntary organizations get the necessary training.

With funding from the Voluntary Action Program in 1992/93, the Multicultural Council of Saskatchewan developed a series of modules that will help ethnocultural minority communities train volunteers to become leaders. The Council worked with 20 provincial organizations to create a plan that will help these organizations manage volunteer work and train leaders in ethnocultural communities. This work has also made resource materials available in the languages spoken by members of these communities.

## Part Two — Federal Government Action

Part Two of this Annual Report describes many of the actions that federal departments and agencies took in the area of multiculturalism from April 1, 1992 to March 31, 1993. The federal organizations are divided into six main sectors: Economic Affairs, Government Operations, Health and Social Policy, International Trade, Foreign and Defence Policy, Justice and Legal Affairs, and National Identity and Cultural Affairs. The Economic Affairs sector is subdivided to group together the departments and agencies that work in related areas. This provides an overview of what is happening in each area.

This Report reflects the organizational structure of the Government of Canada as of March 31, 1993. Organizational changes made since that date will be reflected in the 1993/94 Annual Report.

### *The Multiculturalism Secretariat*

The Multiculturalism Secretariat works with federal departments and agencies to help them to make sure that their programs and services, and their internal policies and procedures, are open to the needs and aspirations of all Canadians. Each year, the Secretariat receives reports from all federal departments and agencies subject to the *Canadian Multiculturalism Act*. These reports are then summarized and compiled into this Annual Report to Parliament.

### *Report Summaries*

Many of the activities that federal departments and agencies undertook in 1992/93 in support of the Multiculturalism Policy of Canada are described in the summaries that follow. In most cases, these organizations were also involved in additional measures to make multiculturalism a part of their everyday work. Some measures are summarized, while others are described at length so that the reader can have a sense of some innovative practices and an overview of all government action.

## *Obligations under the Canadian Multiculturalism Act*

Federal departments and agencies have six obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*, as listed below.

### **The Obligations of Federal Institutions Under the *Canadian Multiculturalism Act***

#### Section 3. (2)

It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall

- (a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;
- (b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;
- (c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;
- (d) collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;
- (e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and
- (f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

# Economic Affairs

## Agriculture and Food

Federal agricultural and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products and conduct research. Agriculture Canada promotes growth, stability and competitiveness in the agri-food sector.

### AGRICULTURE CANADA

In 1992/93, Agriculture Canada funded a project by Quebec's Union des producteurs agricoles [Federation of Agriculture] to do research on the food buying habits of members of ethnocultural minority groups in Montreal. The department also reviewed studies describing how shoppers from ethnocultural minority groups have influenced overall food buying habits in Canada. The department is planning a larger cross-Canada study of this subject.

Agriculture Canada formed a Network of Visible Minority Employees to give senior management advice and feedback on employment equity and other issues. The Network encourages employees who are members of visible minority groups to self-identify. The departmental committee for managing diversity developed its own poster entitled: "Richness by Diversity — Our Strength, Our People." The department's annual calendar again noted days of religious and other significance for many ethnocultural minority communities.

The department includes managing diversity as part of its middle-management orientation program and holds diversity awareness sessions for its employees. The Research Branch keeps a computer inventory of research scientists' language skills; these skills are used during consultations with other countries and when foreign delegations visit the department.

### CANADIAN DAIRY COMMISSION

In 1992/93, the Canadian Dairy Commission took a number of steps to increase its employees' awareness of Canada's multicultural reality. The Commission distributed information materials on multiculturalism and published articles on the subject in its

in-house newsletter. It also showed its employees a video entitled *Balakok*, which celebrated cultural diversity.

The Commission made a special effort to recruit members of ethnocultural minority communities by using the services of the Public Service Commission and specialized employment agencies.

In 1992/93, the Commission reviewed its policies and practices for recruitment, training and employee orientation so that it could eliminate any obstacles to employment and advancement for members of ethnocultural minority communities.

## CANADIAN GRAIN COMMISSION

In 1992/93, the Canadian Grain Commission used its employees' varied language skills and cultural understanding in dealings with international delegations, to set up marketing visits overseas and to translate some materials. The Commission works to ensure that all of its promotional materials depict Canada's multicultural reality.

## CANADIAN INTERNATIONAL GRAINS INSTITUTE

The employees of the Canadian International Grains Institute come from a wide variety of ethnocultural backgrounds. The Institute uses its employees' cultural understanding and language skills to help strengthen and enlarge international markets for Canadian grains and oilseeds, and products made from them.

The Institute seeks help from the Japanese Canadian community when dealing with organizations and representatives from Japan.

## CANADIAN WHEAT BOARD

As an international marketing agency, the Canadian Wheat Board recruits people representing ethnocultural minority groups to conduct business in many languages around the world. The Board's publications depict its diverse workforce.

## FARM CREDIT CORPORATION CANADA

In September 1992, the head office of Farm Credit Corporation Canada moved from Ottawa to Regina. Since then, the Corporation has been establishing new relationships with a variety of ethnocultural and visible minority groups in the area.

A senior management committee is reviewing the Corporation's policies and practices to improve its efforts in the areas of multiculturalism and employment equity. The Farm Credit Corporation provides information sessions on managing diversity as part of awareness training and includes elements on multiculturalism in its orientation material for new employees.

## OTHER AGENCIES

The contribution of the Grain Transportation Agency is noted in Appendix B.

## Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government and encourage business investment.

## ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

In 1992/93, the Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) studied business immigration, from Asia and elsewhere, to the Atlantic Region. It also researched the impact that business immigrants from Asia have on the regional economy and, to encourage business immigration, it pressed for changes to Canada's immigration policies.

ACOA funded activities that were organized by the Atlantic Chinese Business Council and by groups representing members of the Black community in Nova Scotia.

The Agency made sure that Canadian business people of Chinese origin were included in delegations to Hong Kong and Taiwan. The language skills and cultural understanding of these Canadians contributed to the success of these visits. Canadian business people of Chinese and Japanese origin also helped ACOA receive delegations from Japan and other Asian countries.

ACOA's television commercials and videocassettes reflect Canada's ethnocultural diversity.

## ATOMIC ENERGY CONTROL BOARD

In 1992/93, the Atomic Energy Control Board contacted several private- and public-sector organizations to gather information on multicultural programs and those dealing with diversity so that it can draft a program to address these issues.

## ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

In 1992/93, Atomic Energy of Canada Limited (AECL) took steps to make sure that its employees are treated fairly and with respect and that its work environment is free of discrimination. It included the principles of multiculturalism in its employment equity and harassment policies. AECL gives all new employees information on the harassment policy; and, in 1992/93, approximately one quarter of the workforce attended seminars on harassment awareness. All managers and supervisors must follow a "Managing for Results" training program, which includes a component on managing diversity.

AECL uses its employees' language skills and cultural knowledge to offer tours of its facilities to international delegations and to provide special assistance to visiting scientists from around the world.

Employees representing ethnocultural and visible minority groups assist in job fairs and career days. When jobs become available, AECL automatically sends information on them to organizations representing members of visible minority groups. In 1992/93, AECL contacted several new agencies that can refer qualified candidates.

AECL is encouraging an understanding of multiculturalism by publishing articles on the subject in its newsletter. It has prepared a position paper on its policy on "Ethnocultural and Religious Holidays."

## BANK OF CANADA

The Bank of Canada prepares articles for the ethnic press when it introduces new designs for Bank notes, such as the one announcing the new \$20 bill. The Bank advertises Canada Savings Bonds in the ethnic media and, in 1992/93, tested advertisements for the bonds in Cantonese and Mandarin, on radio and television and on posters in Toronto and Vancouver. In Ottawa, information on cultural exhibitions at the Currency Museum is presented in English, French and, occasionally, in the language of the culture represented.

In 1992/93, a number of the Bank's employees attended training sessions on managing diversity and identifying cultural bias in interviewing. Training on cross-cultural

relations and managing diversity also form part of the Bank's own courses on "Fundamentals of Supervision" and "Employee Selection and Interviewing."

The Bank of Canada's Employment Equity Committee interviewed employees who are members of visible minority and other designated groups, to find out about any concerns and to recommend ways to remedy them. The Bank also gave its staff guidelines on accommodating religious observances.

Representatives of the Bank attend recruitment fairs to encourage members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment. The Bank's recruitment brochure reflects the diversity of its workforce.

## CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION

The Canada Deposit Insurance Corporation (CDIC) records employees' language abilities and knowledge of ethnocultural communities on computer so that it can call upon these skills as needed. The Corporation is developing a method to evaluate all positions in a way that will avoid any ethnocultural or sexual bias.

The Corporation has approved a policy on statutory holidays, which allows employees to substitute a standard statutory holiday for another day for religious or cultural reasons. In planning its menus for corporate functions, CDIC also takes account of religious and cultural dietary restrictions.

## ENERGY, MINES AND RESOURCES, DEPARTMENT OF<sup>1</sup>

The Mission Statement of the Department of Energy, Mines and Resources (EMR) states the department's commitment to reflecting Canada's ethnocultural diversity in its workforce.

EMR belongs to the Interdepartmental Cross-Cultural and Race Relations Training Network. The department got advice and assistance from other Network members and from universities, as it prepared an employment equity guide for its managers. The guide contains a section on managing diversity and a section on protecting employees against harassment based on "race, religion, or colour."

---

<sup>1</sup>The Department of Energy, Mines and Resources also reports for the International Boundary Commission.

In 1992/93, EMR employees attended workshops on managing diversity, conflict resolution and cross-cultural relations. Managers took part in workshops on cross-cultural awareness. During International Women's Week, EMR invited women from ethnocultural minority groups to talk to other employees about reaching senior positions in the public service.

EMR employees speak many languages and the department has used these skills in geological and scientific research projects with other countries. In 1992/93, EMR negotiated agreements with national geological surveys in Korea and China, and departmental employees worked with researchers in Poland, the former Czechoslovakia and Germany. EMR employees' language skills were also used to do research with Russia on oil, gas and coal formation in Russia and Canada.

EMR pamphlets and other publications are available in English, French, Italian, Spanish, Japanese, German and Dutch.

## ENVIRONMENT CANADA

Environment Canada's Mission Statement reflects the principles of the federal multiculturalism policy. During 1992/93, over 500 employees attended workshops on cross-cultural and race relations, managing diversity or conflict resolution.

The department's Communications Directorate works to ensure that all communication materials reflect Canada's ethnocultural diversity.

## FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

The Federal Business Development Bank (FBDB) is using research findings and statistical data to compile a profile of the varied ethnocultural backgrounds of Canadian entrepreneurs. The profile will be available to FBDB senior management, and to service providers and policy makers outside the Bank. With the federal and provincial governments, FBDB employees serve on an Ethnocultural Business Advisory Committee that gives advice and help to entrepreneurs. Through the network established by this Committee, Bank officers are meeting with representatives of individual communities to determine what services the Bank can provide. The Bank also contacts its network of organizations representing members of ethnocultural minority groups when jobs become available.

The Bank makes some of its publications available in languages other than English and French, and reflects Canada's ethnocultural diversity in its graphics. Employees use their varied language skills in dealings with the public.

## FEDERAL OFFICE OF REGIONAL DEVELOPMENT (QUEBEC)

In 1992/93, the Federal Office of Regional Development (Quebec) prepared a list of employees who are members of ethnocultural minority groups and gave these employees a career planning guide.

## FINANCE, DEPARTMENT OF

The Department of Finance advertises Canada Savings Bonds in the ethnic media. The department includes information on multiculturalism and employment equity in its orientation sessions for new employees. Employees of the International Trade and Finance Branch who are fluent in languages, such as Russian and Spanish, use these skills in meetings with international colleagues and delegations from other countries.

## FISHERIES AND OCEANS, DEPARTMENT OF

In 1992/93, the Pacific Regional Office of the Department of Fisheries and Oceans (DFO) created a task force, including the local Vietnamese Fisherman's Association and the Department of Multiculturalism and Citizenship, to help improve cross-cultural relations in the Salmon Gillnet Fishery. Employees in that office use their language skills to give information and instructions on boat handling and safety to people of Vietnamese and Chinese origin who are involved in the fishery. DFO also contributes articles to the Vietnamese Fisherman's Association newspaper.

In 1992/93, DFO expanded its cross-cultural sensitivity training to place more emphasis on the relationship between its officers and the ethnocultural minority groups they serve. DFO regional offices also keep lists of members of ethnocultural minority groups seeking employment and contact organizations representing these groups to advise them of job openings.

DFO continues to provide signs, posters and pamphlets in Vietnamese, Cantonese and Mandarin languages, as well as English and French.

## FORESTRY CANADA

In 1992/93, Forestry Canada started keeping track of its employees' skills in languages other than French or English. It uses these skills to create and strengthen links with other countries and to communicate with foreign delegations on forestry issues. Forestry Canada publishes a number of materials in Italian, Spanish, Japanese, German and Dutch.

The department provides resource material on multiculturalism to all of its regional offices.

## INDUSTRY, SCIENCE AND TECHNOLOGY CANADA

In 1992/93, Industry, Science and Technology Canada updated a 1990 self-identification survey conducted to find out how many of its employees represent ethnocultural minority groups.

The department's Employee Information Centre has copies of the Multiculturalism Policy of Canada and information on discrimination against members of ethnocultural minority groups.

## INVESTMENT CANADA

During 1992/93, Investment Canada reviewed its personnel policies and procedures to make sure that they follow the principles of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Investment Canada encourages its employees to take courses on cross-cultural relations and managing diversity. In 1992/93 employees took part in the Department of Communications seminar, "Understanding and Managing Cultural Diversity in the Workplace."

Investment Canada uses its employees' linguistic skills and cultural understanding to communicate with its clients in 12 languages. It also uses these skills to translate publications and resource materials, and to interpret some correspondence. The Information Centre has a number of books and information documents in languages other than English and French, and the on-line information system can give information in several languages.

## NATIONAL ENERGY BOARD

The National Energy Board carried out an internal campaign to eliminate racism. The Chairman sent a memo to all staff, entitled: "Racism Makes No Sense. It is up to all of us to stop it." The Office of the Secretary, which is responsible for communications, distributed "Guidelines on Fair Communication Practices" to all employees. Anti-racism posters were displayed throughout the building.

## NATIONAL RESEARCH COUNCIL

In 1992/93, the National Research Council (NRC) created a new unit to develop, implement and monitor policies and procedures on multiculturalism and employment equity as part of increased attention to these areas.

Also in 1992/93, the NRC reviewed and revised its human resource policies and procedures. The objective of the review was to eliminate any cultural biases and to ensure that there are no systemic barriers to the NRC employing candidates representing ethnocultural minority groups or to retaining and promoting employees from these groups.

In addition, during 1992/93, the NRC started delivering workshops on managing diversity for all senior managers. To commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, the NRC created a permanent March 21st Committee whose membership includes employees from all levels. For the 1992 Anti-Racism Campaign, the Committee organized activities in Ottawa and the regions, and promoted these events in corporate publications to all employees.

## OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS

In November 1992, the Office of the Superintendent of Financial Institutions produced its own multiculturalism policy to ensure that its human resource programs are open to people who are members of ethnocultural and visible minority groups. The Office informs its managers about the provisions of the *Canadian Multiculturalism Act*.

## REVENUE CANADA — CUSTOMS, EXCISE AND TAXATION

In 1992/93, Revenue Canada — Customs, Excise and Taxation began a pilot project to find out how changes to its corporate culture can help the department increase the representation of ethnocultural minority groups in its workforce and improve services to a diverse clientele. The Multiculturalism Secretariat is providing technical support and assistance for the project, and the Treasury Board Secretariat provided some of the funding.

Revenue Canada also conducted a “climate survey” of all of its employees. It analyzed the results to find out if barriers might keep members of visible minority and other designated groups from taking full advantage of employment opportunities. Revenue Canada recruits new employees through business shows, job fairs, advertisements in ethnic media, and its contacts with ethnocultural minority organizations. These organizations, and classes of English as a Second Language, are also sources for

volunteers that the department trains to help taxpayers who speak languages other than English or French to complete income tax forms. The department has a distribution list to inform ethnic media when and where it plans new training sessions for these volunteers.

Revenue Canada routinely uses the language skills and cultural understanding of its customs inspectors and tax personnel to serve clients; the department keeps a list of employees with these skills. Training for customs inspectors in 1992/93 helped these employees understand cultural diversity, resolve conflicts and handle difficult or sensitive situations.

In 1992/93, the department introduced a new cross-cultural and race relations training session and tested it with employment equity staff and members of its Consultation Group for Visible Minorities. The department also developed a new course on "Prospering through Diversity" to show employees the benefits of living and working in a multicultural society. Communication courses for employees also took multicultural elements into account. A number of the department's senior managers attended a course on "Managing a Diverse Workforce," offered by the Canadian Centre for Management Development.

The Deputy Minister has set up a committee to advise him on matters relating to visible minority groups. In addition, the department encourages employees from various ethnocultural backgrounds to form advisory and support networks. A number of employees in the Atlantic and Ottawa regions take part in the Black Employment Network for employees of federal departments and agencies.

Two departmental managers were members of Treasury Board's Visible Minorities Consultation Group. In 1992/93, the Group produced reports on *Breaking through the Visibility Ceiling* and *Distortions in the Mirror*. Several departmental employees also took part in focus group sessions that the Consultation Group held across the country.

The department produces all of its written communications in plain language so that clients who speak English or French as a second language can more easily understand them. It also reaches out to ethnocultural minority communities through speaking engagements and small business seminars.

In 1992/93, the department promoted multiculturalism by giving its Employment Equity Coordinators calendars showing the days of religious and cultural significance observed by Canadians of various ethnocultural origins. Some offices celebrated Black History Month and the Chinese New Year.

## WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION CANADA

Western Economic Diversification Canada continues to maintain its inventory of employees' language skills and ethnocultural knowledge and to use these employees' skills to meet clients' needs. Selected departmental brochures are printed in Japanese.

In 1992/93, the department delivered a course in managing diversity to all supervisors and managers; all employees took part in another course on interactive communications, which had a session on cross-cultural and race relations.

## OTHER AGENCIES

The contribution of the Cape Breton Development Corporation is noted in Appendix A.

## Services and Standards

These agencies provide services to the Canadian public, and to business and labour, and set regulations and standards for commercial activities.

## CANADA POST CORPORATION

Canada Post Corporation, along with the Charles R. Bronfman Foundation, produces the *Heritage Minutes* series of television vignettes. Twenty-five of these one-minute scenes from early Canadian life celebrate the variety of Canada's cultural experience. The series is broadcast across the country in English and French, and is now available on video. The two organizations also produced a newsletter for primary school teachers titled *Heritage Post*. In the magazine, richly illustrated articles describe the contributions of all cultural groups, starting with Viking settlements, and including, for example, the work of Canadians of Chinese origin in building the transcontinental railway a century ago.

Each year, Canada Post answers almost a million letters for Santa Claus. Employees volunteer their time as Santa's helpers sending a personalized letter in the child's own language. Employees use their skills in English, French, Native languages, braille and 16 other languages.

In 1992/93, Canada Post added four new stamps to the Holiday Season series, which it started in 1991. These stamps highlight Canada's multicultural heritage by depicting some of the traditional figures who bring gifts to children around the Christmas season. The stamps for winter 1992/93 included Germany's "Weihnachtsman," Estonia's

“Jouluvana” and Italy’s benevolent old witch “La Befana,” as well as North America’s “Santa Claus.”

Canada Post encourages its employees to work in their communities. In 1992, an Atlantic-area employee was recognized with a Silver Postmark award for his work in Canada Post as well as for his extensive involvement within the Black Community of Halifax. Achievements such as this are published in the employee news magazine *Performance*. In June 1992, *Performance* also published a feature on human rights and all forms of harassment. This article, and others, helped to make employees aware of the problems of racism.

In larger centres, Canada Post took part in workshops, recruitment projects and other activities directed towards members of ethnocultural and visible minority communities. These activities included involvement, in Quebec, with Centre des Femmes de Montréal and the Centre multi-ethnique de Notre-Dame-de-Grâce; and, in Ontario, with Women Immigrants of London.

Through its Corporate Contributions Program, Canada Post has adopted the cause of literacy for all Canadians. In October 1992, the Corporation paid for 20 students to attend the conference, “Dimensions of Literacy in a Multicultural Community,” which was held at Concordia University.

During 1992/93, Canada Post developed workshops on managing a diverse workforce to help Toronto-area managers and supervisors make full use of employees’ skills. In the workshops, participants learn about human rights legislation and develop skills in treating these issues fairly by analyzing case studies and discussing how to prevent and correct problems. During the year, approximately 2,000 Canada Post employees received training in managing race relations, resolving conflict and negotiating human rights issues.

The Corporation produced and distributed an “Equity Planner” poster, which features members of visible minority groups and the three other designated groups. The Planner identified major equity events and multifaith celebrations for 1993.

## CONSUMER AND CORPORATE AFFAIRS CANADA

Consumer and Corporate Affairs Canada is a member of the Interdepartmental Cross-Cultural and Race Relations Training Network. This Network brings together representatives of federal departments that want to improve training in these subjects for their employees. In 1992/93, the department developed a calendar to let employees know when this type of training was available, and 70 employees took part in sessions on race relations and on managing diversity.

The department produced some of its brochures in Cantonese, Mandarin and Japanese for consumers in Vancouver.

## HAZARDOUS MATERIALS INFORMATION REVIEW COMMISSION

In 1992/93, an employee of the Hazardous Materials Information Review Commission took part in a course on managing diversity. The Commission circulated a copy of the *1991/92 Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act* to its employees.

## ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint recognizes Canada's cultural diversity in the design of its coins. In 1992/93, the Mint introduced a special series of coins to recognize Canada's 125th anniversary; three of the thirteen coins in the Canada 125 series were designed by artists who are members of ethnocultural minority groups. The children depicted on the 1993 \$200 gold coin represent ethnocultural and visible minority groups.

Because it operates internationally, the Mint recruits employees whose language skills and knowledge of ethnocultural minority communities can be used when dealing with clients outside Canada. It maintains a computer list of these skills. The Mint also engages Canadian translators and advisors to meet its clients' linguistic and cultural needs.

## STANDARDS COUNCIL OF CANADA

The Standards Council of Canada (SCC) promotes safety and quality standards in many areas, including construction and the manufacture of household goods. As Canada's international representative for standardization, the Council makes regular use of its employees' language skills and cultural understanding. Employees who have these skills help the SCC work effectively with standards councils in Mexico, Russia and other countries around the world.

In 1992/93, all SCC employees took courses on managing diversity and resolving conflict in the workplace.

## OTHER AGENCIES

The contribution of the Canada Labour Relations Board is noted in Appendix A.

## Transport

Federal departments and agencies in the transport sector include two of the country's major rail carriers and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. The sector also includes the corporations that run Canada's ports and the pilotage authorities that employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. The employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, along the St. Lawrence River, and in the Great Lakes region, serve ports located over large geographical areas.

### ATLANTIC PILOTAGE AUTHORITY

In 1992/93, the Atlantic Pilotage Authority gave each employee a copy of its new policy against discrimination based on "race, national or ethnic origin, colour, and religion." The policy applies to all employees of the Authority during their dealings with the public, clients and colleagues, and states that a failure to follow the policy's guidelines will be considered a serious breach of duties.

### CANADA PORTS CORPORATION

Canada Ports Corporation reflects the ethnocultural diversity of its workforce and clientele in photographs that it includes in the guide to its services. The Corporation keeps track of its managers' linguistic abilities and calls on these employees' skills during meetings with representatives of other countries who speak languages other than English and French.

During 1992/93, the Corporation continued to offer cross-cultural and race relations information sessions to the managers of its police force. It reviewed more of its human resource policies to eliminate any systemic discrimination against members of ethnocultural and visible minority groups. Canada Ports Corporation also introduced new measures to respond to its culturally diverse workforce. Its career-enhancement program, for example, is available to employees who are members of ethnocultural minority groups; several advanced to senior positions in 1992/93. The Corporation also enables employees to take leave to attend to a religious observance.

## CANADIAN NATIONAL

In 1992/93, Canadian National (CN) worked with a number of groups on issues related to diversity in the workforce and in Canadian society. The Assistant Vice-President, Employment Equity, sits on the Board of Directors of the Centre for Research — Action on Race Relations (CRARR). CN took part in two CRARR work groups involving cultural diversity in the workforce. One study looked at the needs of Montreal-area employers in hiring members of visible minority and other groups under employment equity programs. The second group analyzed amendments proposed to the *Canadian Human Rights Act* and looked at how they will affect members of visible minority and Aboriginal communities.

Throughout the year, CN kept in touch with ethnocultural minority organizations, such as the Canadian Council of Muslim Women, the Canadian Vietnamese Association of Toronto, and Caribbean Youth and Family Service, to encourage members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment. CN supported internship programs, such as BASIC, the “Black Adult Surge in Computers” program sponsored by Employment and Immigration Canada. CN was able to offer internships for students who are members of visible minority groups.

In 1992/93, CN developed a training package on “Managing a Diverse Workforce” and shared it with the provincial and municipal governments as well as private-sector organizations. During the year, CN used the video-based program to train nearly two thirds of its 3,000 supervisors. CN managers ensure that employees who are members of ethnocultural minority groups are aware of opportunities to take training so that all employees can compete equitably for promotions.

In March 1993, CN coordinated its own “Multicultural Week.” Four teams of CN employees in the Montreal area organized noon-time events to highlight various cultures and to promote multiculturalism. CN employees were invited to learn more about the history, music, dress, crafts, art, food and traditions of the Indian subcontinent, Armenia, the Islands of the Caribbean and Vietnam. Approximately 800 employees participated in the events.

CN has included the principles of multiculturalism in its Mission Statement and has developed a long-term plan of action for multiculturalism. In 1992/93, CN issued guidelines for managers and supervisors on the accommodation of employees’ needs. These guidelines were accompanied by a series of articles in CN’s employee newspaper. In addition, the Assistant Vice-President, Employment Equity, was part of a Quebec Ministry of Cultural Affairs and Immigration work group studying the types of accommodation needed to help members of ethnocultural minority groups integrate into the workplace.

## HALIFAX PORT CORPORATION

In 1992/93, several Halifax Port Corporation employees took part in training sessions on race relations and conflict resolution. The Corporation also uses its employees' language skills and cultural understanding in its operations.

## MARINE ATLANTIC INC.

In 1992/93, Marine Atlantic Inc. abandoned a traditional approach to recruiting members of ships' crews for the Saint John, New Brunswick–Digby, Nova Scotia ferry route. For this route only, the union collected applications from qualified workers and presented applicants to the ship's Captain when positions became available. Management and the union agreed that the system should be changed to ensure equal access to job opportunities.

Marine Atlantic adopted the same hiring system that it uses elsewhere in its operations, which cover all of Canada's Atlantic region. The corporation makes sure that its selection criteria and interview questions relate to specific skill requirements. It asks applicants to self-identify as members of visible minority groups and keeps an inventory of these job applicants. This approach is in line with plans that Marine Atlantic and the Canadian Human Rights Commission made after the corporation volunteered to do a joint review of a number of its employment systems.

Marine Atlantic continued to offer scholarships in Nautical Science and Marine Engineering programs in 1992/93, for students who are members of visible minority groups or other designated groups.

## MONTREAL PORT CORPORATION

In 1992/93, the Montreal Port Corporation distributed information materials to its employees to increase their awareness of Canada's multicultural reality.

The human resource division took a number of steps to make sure that its personnel management policies and practices complied with the *Canadian Multiculturalism Act*. It also contacted organizations representing ethnocultural minority groups to inform these communities of employment opportunities within the organization.

The Montreal Port Corporation made a special effort to ensure that its promotional and information materials reflect Canada's cultural diversity.

## NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY

The National Transportation Agency used its employee newsletter to promote awareness and an understanding of multiculturalism among its employees in 1992/93. It also gave several employees training on managing diversity, cross-cultural relations, race relations and conflict resolution.

In 1992/93, the Agency developed an inventory of its employees' linguistic skills and ethnocultural backgrounds. In a continuing effort to make jobs as accessible as possible to everyone, the Agency removed educational requirements that were not relevant. It also developed new procedures, including a confidential questionnaire and exit interviews, to find out whether any employees were leaving the Agency because of personal harassment or discrimination.

The Agency included multicultural events on its 1992/93 calendar.

## SAINT JOHN PORT CORPORATION

The Saint John Port Corporation encourages staff members to volunteer their time to work with community organizations and acknowledges employees' community work. In 1992/93, a number of employees were recognized for their involvement with organizations representing ethnocultural minority groups. The Corporation sent information on Canada's multicultural reality to all employees. Its communication materials reflected Canada's diversity.

## ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The St. Lawrence Seaway Authority has stated its commitment to the principles of multiculturalism and reflects these principles in its Mission Statement and corporate values. The Authority uses its employees' knowledge of languages other than English and French to explain its operations to members of ethnocultural minority groups and international groups touring its facilities. It also contacts organizations representing members of ethnocultural minority groups about employment opportunities.

In 1992/93, the Authority audited its human resource organization in the Niagara Region. The audit showed that employees in the Region felt that there were problems of harassment against women and members of ethnocultural minority groups. The Authority responded by changing the mandate of its human resource organization — instead of a focus on exercising control, the organization's focus will be on consulting with employees and improving training and development opportunities.

After investigating and resolving a complaint of racial harassment in the Niagara Region, the Authority discussed the case with its managers there and reviewed with them the laws relating to the subject.

## TRANSPORT CANADA<sup>2</sup>

Transport Canada created its "Visible Minority Advisory Committee" (VMAC) in 1992/93. The Committee advises senior management on ways that Transport Canada can hire more members of visible minority groups and offer career development opportunities to its visible minority employees. To keep all employees informed about these matters, the departmental newsletter *TC Express* regularly publishes information about the committee's activities. Each of Transport Canada's Group is represented on the Committee.

Transport Canada includes cross-cultural awareness in various employee training programs, such as seminars dealing with harassment. The department's supervisory and management training programs include sessions on cross-cultural awareness and on managing diversity. The department engages resource persons representing various ethnocultural and visible minority groups to lead some of these sessions.

The Maritime Region has taken a number of steps to eliminate discrimination and reflect the concerns of all employees in its employment policies and practices. The Region advertises job opportunities in the ethnic press and invites members of ethnocultural and visible minority groups to serve as members of selection boards. It has set up a Human Relations Committee to advise its managers on the concerns of employees who are members of ethnocultural minority groups. A number of Committee members represent visible minority communities. As part of the 1993 Anti-Racism Campaign, the Region invited the Chairperson of the Inter-Racial Committee to judge employees' efforts to create works of art with an anti-racism theme.

The department's Aviation and Airports group uses its employees' linguistic skills and knowledge of ethnocultural minority communities to respond to clients' needs. The Air Traffic Services recruitment campaign advertises in the ethnic media.

Transport Canada has a departmental policy on observing days of religious significance. The Coast Guard has granted employees leave to observe these days and provides a room for prayers.

---

<sup>2</sup>Transport Canada also reports for the Civil Aviation Tribunal.

## VANCOUVER PORT CORPORATION

In 1992/93, the Vancouver Port Corporation carried out the planning for a multicultural theme for "Port Day '93," the annual open house of the Port of Vancouver. During Port Day, people from the Lower Mainland are invited to see exhibits prepared by stevedoring, fishing, shipping and tug companies, emergency services and other members of the marine community. Canadians representing ethnocultural minority groups took part in performances at the three Port Day '93 locations around Greater Vancouver.

The Port has developed a unique partnership with Britannia Elementary and Secondary School, a school with a high representation of new Canadians and where 90 percent of the students speak a first language other than English. The Port is in contact with the school weekly. For Grade 12 students it has created a \$500 scholarship for community service, and it offers two-week internships to senior students. Port employees give presentations on marine topics such as oil spills, and the children come to the Port for tours.

Again this year, Employment and Immigration Canada rated the Port among the best federal employers for its progress in hiring and promoting members of visible minority groups. In addition, this year the Vancouver Port Corporation developed a database of its employees' language skills and discovered that its employees speak 18 languages. The Port has often drawn on these language skills for translation.

In 1992/93, all Port employees took part in a workshop on harassment, which included a component on harassment against members of ethnocultural and visible minority groups.

## VIA RAIL CANADA

VIA Rail Canada contacts organizations representing ethnocultural minority groups to encourage members of these groups to apply when jobs become available. VIA keeps a computer inventory of applicants representing visible minority and other designated groups.

VIA uses its employees' language skills and cultural understanding during visits by international business delegations. For example, in 1992, an employee acted as an interpreter when VIA hosted a delegation of Chinese business people.

In 1992/93, VIA's television and print advertising reflected the diversity of its workforce and its clientele.

## OTHER AGENCIES

The contribution of the Transportation Safety Board is noted in Appendix A.

The contributions of the following organizations are noted in Appendix B:

Great Lakes Pilotage Authority, Ltd.

Laurentian Pilotage Authority

Pacific Pilotage Authority

Prince Rupert Port Corporation

St. John's Port Corporation

## Government Operations

These departments and agencies administer programs for public servants, manage government purchases and facilities, provide services to Ministers of the Crown and collect data on all aspects of Canadian life. They also set the standards for government operations and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards. Elections Canada organizes federal elections and referendums.

### AUDITOR GENERAL, OFFICE OF THE

In its Mission Statement, the Office of the Auditor General (OAG) includes the guiding principles of treating everyone fairly and valuing the talent and diversity of all employees. The OAG appointed a group leader in 1992/93 to assess its work environment and to recommend ways to make sure that the environment supports fairness, respect and equal opportunities for all employees.

In the Western Region, 38 employees attended a cross-cultural training session. The OAG intends to provide similar training for all of its employees.

### CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

In 1992/93, the Canadian Centre for Management Development (CCMD) set up an Advisory Committee on Enhancing Diversity. The purpose of this Committee is to define what “enhancing diversity” means to the Centre, and to examine and recommend ways to achieve this goal within CCMD.

The Centre continues to encourage research on managing diversity. In 1992/93, it supported an ongoing study at l'École nationale d'administration publique on the topic, “Is Diversity the New Management Challenge?” The final results of this study are expected soon.

## ELECTIONS CANADA

Elections Canada has indicated that, as an institution of Parliament, it does not consider itself subject to the *Canadian Multiculturalism Act*. It does, however, support the principles of the Act and has adopted a number of measures that comply with its spirit and intent.

In 1992/93, Elections Canada hired a liaison officer to work with ethnocultural minority groups. The officer developed an information campaign for voters from ethnocultural minority communities and citizens voting for the first time. To plan this campaign, Elections Canada researched the number of voters who are members of ethnocultural minority communities in each federal riding and looked into the information needs of these voters.

In 1992/93, during the referendum on the Charlottetown constitutional accord, Elections Canada organized a national advertising campaign with the help of an agency specializing in relations with the ethnic media. Elections Canada broadcast referendum messages in 25 languages on radio and in 13 languages on television. Its print advertisements appeared in 30 languages. Information kits distributed across the country included a brochure entitled *The Referendum and You*, which was available in 42 languages. Elections Canada also produced audio-visual documents that depicted the country's ethnocultural diversity.

Elections Canada offered its employees and returning officers an information session on cross-cultural and race relations, and gave all participants information kits on multiculturalism.

Elections Canada maintains an up-to-date inventory of employees who are members of ethnocultural minority communities. It uses these employees' cultural knowledge and linguistic skills to define the information needs and concerns of voters from these communities.

In 1992/93, Elections Canada held focus group discussions and conducted surveys to find out whether its programs reflect Canada's cultural diversity. It also reviewed its recruitment and career development practices to make sure that members of ethnocultural minority groups have an equal opportunity to get a job with Elections Canada and that all employees have equal access to promotions.

## OLD PORT OF MONTREAL

The information signs at the Old Port of Montreal are written in English, French and Spanish. During job interviews, candidates are asked if they speak languages other than English and French.

In 1992/93, several employees attended seminars on conflict resolution.

## PRIVY COUNCIL OFFICE

Several employees of the Privy Council Office (PCO) took part in training sessions on managing diversity and on cross-cultural relations in 1992/93. The PCO also organizes information and awareness sessions on multiculturalism for employees.

## PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

The Mission Statement of the Public Service Commission of Canada (PSC) refers to a public service that is "representative of Canadian society." The Commission is responsible for all appointments to and within the public service. In 1992/93, the Commission and the Treasury Board Secretariat did a study to find out how well the employment equity program and policy are meeting their objectives. They found that the program has helped increase the number of women and Aboriginal people hired, but that more should be done to recruit members of visible minority groups and persons with disabilities.

Recruitment materials for the public service reflect Canada's multicultural reality. The materials describe special measures the PSC takes to encourage members of ethnocultural and visible minority groups to apply for jobs and to advance in the Public Service. The recruitment materials also encourage applicants to self-identify as members of a visible minority or other designated group if applicable.

In 1992/93, the PSC set up a special unit, modelled after the Women's Career Counselling and Referral Bureau, to promote employment equity in the executive group of the Public Service. The unit gives senior public servants who are members of visible minority and other designated groups advice on career development; it also refers clients to training and other resources and advises on promotion opportunities.

The Commission states that it is committed to supporting a work environment where diversity is a valued organizational strength. The PSC approaches organizations representing ethnocultural and visible minority communities about job openings, and places recruitment notices in ethnic newspapers.

The PSC employee newsletter carried articles on multiculturalism, employment equity and special awareness days in 1992/93. The Commission held panel discussions and public quizzes on cultural awareness, and a number of employees took part in training on cross-cultural relations and managing diversity.

The Commission involves employees who are members of ethnocultural and visible minority groups in reviews of draft test materials for hiring and evaluation to make sure the tests have no cultural bias.

## PUBLIC WORKS CANADA

Public Works Canada (PWC) is developing a long-term plan of action to put the principles of Canada's multiculturalism policy into practice in the department. PWC provides cross-cultural awareness training, and includes a unit on managing diversity in the Middle Management Orientation Program.

PWC took steps to increase its employees' understanding of Canada's multicultural reality. The department interviews employees leaving the organization, to see if discrimination played a part in their decision to leave.

## STATISTICS CANADA

Through its bulletins, articles, reports and other publications, Statistics Canada helps build awareness, within and outside the country, of Canada's ethnocultural diversity. In 1992/93, it published *Canada: A Portrait*, which describes immigration to Canada, Canadians' cultural origins and the languages spoken here. The book uses charts, tables and text, as well as photographs and artwork, to present portraits of the diversity of Canada's ethnocultural communities.

In *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada published an article on visible minority group representation in Canada's workforce. The department also published articles in its journal, *Canadian Social Trends*, about Canada's immigrant children and the reading skills of immigrants to Canada. A number of daily statistical bulletins covered topics such as immigration and citizenship and Canadians' ethnocultural origins.

Statistics Canada continues to use its employees' language skills and cultural knowledge when it conducts surveys. The Labour Force Survey is available in Portuguese, Italian, Greek, Cantonese, Mandarin, Polish, German, Ukrainian and Punjabi, so that survey respondents who speak these languages can follow the interviewer's questions.

Recruiting officers attended briefing sessions on cultural diversity in 1992/93. Statistics Canada includes information on the Canadian multiculturalism policy in its middle-level manager course, in management orientation sessions for supervisors and in orientation sessions for new employees. A comprehensive training package on managing diversity is being developed by the working group on cultural diversity, one of eight employment equity working groups.

Statistics Canada reviewed the results of last year's Employee Opinion Survey, to identify problems and concerns expressed by employees who are members of ethnocultural minority groups.

Statistics Canada has flexible working hours and grants leave for employees to attend to religious observances. It also provides meditation rooms for prayers and private washrooms for ablutions.

## SUPPLY AND SERVICES CANADA<sup>3</sup>

In 1992/93, 300 employees of Supply and Services Canada (SSC) attended training sessions on managing diversity. The department is developing a long-term plan of action to put the principles of Canada's multiculturalism policy into practice. SSC took steps to increase its employees' understanding of Canada's multicultural reality.

## TREASURY BOARD SECRETARIAT<sup>4</sup>

In its Mission Statement, the Treasury Board Secretariat expresses its commitment to reflect the diversity of the Canadian population in its workforce and to treat all employees with dignity and respect.

In 1992/93, the Secretariat held a series of forums for federal public servants who are members of visible minority groups. The forums gave these employees an opportunity to discuss the activities of the Visible Minorities Consultation Group, which Treasury Board had established. More than 400 federal employees from many departments and occupational levels took part in the sessions in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Calgary and Vancouver.

---

<sup>3</sup>The Department of Supply and Services also reports for the Canadian General Standards Board.

<sup>4</sup>Treasury Board Secretariat also reports for the Office of the Comptroller General.

The Secretariat offered its employees training on managing diversity and resolving conflict and included information on multiculturalism in its orientation sessions. The Secretariat's Designated Group Members Committee includes employees who have self-identified as members of visible minority groups. The Secretariat invites these employees to take part in focus groups and serve on selection boards if there is a need for specialized language skills or cultural understanding. This Committee will contribute to the development of Treasury Board's Employment Equity Plan for 1994 to 1997.

## OTHER AGENCIES

The contributions of the following organizations are noted in Appendix A:

Defence Construction Canada  
Office of the Information Commissioner  
Office of the Privacy Commissioner  
Public Service Staff Relations Board

# Health and Social Policy

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society, such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women and other matters.

## CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) studied the need for community housing among members of ethnocultural and visible minority groups, and, in 1992/93, provided co-op housing projects for members of the Canadian Caribbean, Korean and Italian communities. Local projects in British Columbia assisted members of the Canadian Ukrainian and Chilean communities; and a new project for members of the Italian Canadian community has been announced in Ontario.

CMHC brings together the public and private sectors to produce housing for low- and moderate-income households through the Canadian Centre for Public/Private Partnership in Housing. In 1992/93, the Centre completed a number of housing projects, including the Yee Hong Villa in Scarborough, Holland Christian Homes in Brampton, Tri-County Mennonite Homes in Stratford and New Hamburg, and Hellenic Homes for the Aged in Toronto.

CMHC offices in the Prairies continued to promote the Project Haven and Next Step programs, which provide emergency shelter to women and children who are victims of family violence. The shelters give priority to immigrant and Native women, and women who have disabilities or who live in rural areas.

The Winnipeg Branch continued its work as an active partner with the Immigrant Women's Counselling Centre, providing volunteer work opportunities for immigrant women. The branch's partnership with the YM/YWCA Minority Achievement Program encourages visible minority youth to set career plans and act on them. Program counsellors match students to part-time jobs and encourage them to stay in school to improve their chances of succeeding in those jobs. CMHC also has a Graduate Recruitment Program open to members of visible minority groups, Native people and persons with disabilities.

The Corporation's Advisory Group —Visible Minorities reviewed and commented on all new human resource policies. It advised senior management on employment equity and proposed a strategy to retain employees who are members of ethnocultural and visible minority groups.

To improve public relations, the Corporation identified the largest ethnocultural minority communities in each area of the country. It subscribed to the ethnic media and distributed press releases to these media. To better communicate with the media, the Corporation identified its own employees' linguistic abilities. All public relations campaigns featured Canadians representing a number of ethnocultural minority communities.

## CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) has made it a priority to include the perspectives of women representing ethnocultural minority communities in all of its research projects. It screens research proposals to make sure that they include minority perspectives. The Council keeps extensive lists of organizations and individuals who can reflect the views of ethnocultural minority groups and other minority women. It contacts these experts to ask what subjects need to be explored through research, conferences or other means. It also gets specialized help in reviewing the terms of reference for research projects or initial drafts of research reports and other materials. The Council contacts multicultural organizations when it needs to engage contractors for project work.

In 1992/93, some research by the CACSW focussed entirely on issues of concern to women who are members of ethnocultural minority groups. For example, the Council collected statistics on the types of housing that immigrant women have been able to obtain in Canada and on the housing needs of these women. It also recommended ways that the government could help prevent the practice of female genital mutilation.

The Council worked with the National Film Board in 1992/93 to produce a film about the Adolescent Symposium it had held in 1991. Both organizations want to make sure that the film shows the diversity of the symposium's participants.

The CACSW has a multiculturalism plan, which it revises annually and on which it reports to Council Members. The plan includes the Council's goal of having a workforce that represents the diversity of Canadian society.

The CACSW has created a Liaison Section to keep in touch with women in ethnocultural minority communities. The Council advertises job openings by contacting many multicultural women's groups and giving the groups posters and descriptions of

the positions. It also advertises job openings in the ethnic press. The Council follows up on these measures with telephone calls to ask the organizations how effective the recruitment methods are.

The Council uses its employees' language skills and cultural understanding to consult with organizations representing ethnocultural minority communities. It helps raise employees' awareness of Canada's diversity by screening videos on race relations and related topics. In addition, the Director of Research hosts "Third Thursday" information sessions, which often deal with multicultural issues.

In speeches to various groups, the Council President and Vice-Presidents regularly address issues of concern to women in ethnocultural minority communities. Twenty-three of the President's 50 speeches during 1992/93 dealt with the concerns of women in minority groups.

The Council's publications depict Canada's multicultural reality. Its mailing list includes organizations representing all Canadian women and it sends its news releases to many minority groups, including organizations representing women in ethnocultural minority groups, through Canadian Corporate News.

## CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

The Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) is the national source of information about health and safety in the workplace. The Centre maintains an inventory of its employees' language skills and knowledge of ethnocultural communities. It uses these skills during meetings with visitors from other countries and in dealings with international organizations in this field. A CCOHS employee was able to use a knowledge of Italian, for example, as a member of a Canadian project team working in Italy during 1992/93.

The Centre works to ensure that its hiring practices are fair and has included the need for a diverse workforce in its Mission Statement.

## EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

In 1992/93, Employment and Immigration Canada's Human Resources Services developed a computer quiz on multiculturalism for employees at headquarters. The quiz includes questions and facts about Canada's linguistic and ethnocultural make-up and information on government action to eliminate racism and promote multiculturalism.

## HEALTH AND WELFARE CANADA

Health and Welfare Canada (HWC) continued to expand its programs and activities to reflect the needs of all Canadians in 1992/93. A representative from the department's Seniors Secretariat, for example, acts as a contact and resource person for ethnocultural minority communities. In 1992/93, the New Horizons and Seniors Independence programs funded many multicultural projects, including research to assess the housing needs, and the health and financial security, of seniors in an ethnocultural minority community in British Columbia. A new program for seniors, Ventures in Independence, helps business, labour and other levels of government address the needs of seniors who are members of ethnocultural minority groups.

As part of its involvement with the Advisory Committee for Ethnic Senior Women of Ontario, the department helped produce a report on a series of conferences. This report, *Shared Wisdom, Common Ground*, was published in Italian, Portuguese, Cantonese, Mandarin, Vietnamese, Spanish, English and French. HWC publications for seniors depict the diversity of this population, and the quarterly newsletter *Infoexchange* highlights multicultural events and projects across the country.

The department's Income Security Branch continued to negotiate agreements with other countries to allow Canadians who have lived abroad, and who have contributed to another country's social security system, to collect more pension benefits. Canada now has agreements on these arrangements with 24 countries. The International Benefits section of the Branch, which administers these agreements, serves the Canadian public in Italian, Spanish, Portuguese, German, English and French.

The department continued to work with several organizations, including the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women and the Ethnocultural Council of Canada, to prevent family violence. In 1992/93, it supported a project by an Edmonton centre for immigrant women to produce information on family violence in 11 languages. This information will be available across the country through programs of English as a Second Language. The National Clearinghouse on Family Violence produced the report, *Isolated, Afraid and Forgotten*. It describes the experiences of immigrant and refugee women dealing with family violence, and reports on the services needed by this group of women.

The department consulted with organizations representing women who are members of ethnocultural and visible minority groups on the policy for husbands and wives to share one or both partners' Canada Pension Plan (CPP) credits on divorce. It also launched a short video on the subject that reflects the diversity of Canadian society. The video was produced in six languages in addition to English and French, and is available to groups across the country. The department translated an article on CPP credit splitting into 24 languages and published it in ethnic newspapers across Canada.

The department monitors breast cancer research and encourages researchers to include diverse groups in clinical trials. This will help them determine the incidence of breast cancer among the various ethnocultural groups and will help identify any genetic and cultural factors that may affect the disease.

Canada's National AIDS Strategy supports research and projects that meet the diverse needs of Canadians. In 1992/93, the department's AIDS Community Action Program funded a number of projects involving Canadians of Haitian, Chinese, African and Asian origin. It also supported the National Study on Ethnocultural Communities Facing AIDS. For this study, university-based researchers in three provinces are looking at individual and socio-cultural factors that may affect HIV transmission in ethnocultural minority communities. Following another study, HWC produced a report, *Ending the Isolation: HIV Disease and Mental Health in the Second Decade*, which included recommendations to address the needs and concerns of ethnocultural minority communities. To encourage a freer exchange of information on AIDS, HWC took steps to establish a strong network of organizations representing members of ethnocultural minority groups and other organizations.

HWC tries to ensure that research on Canadians' health takes ethnocultural factors into account. In 1992/93, for example, as part of the department's analysis of the 1991 General Social Survey, HWC looked at the link between Canadians' ethnocultural origins and our well-being. The Strategic Fund for Children's Mental Health gives priority for its research funding to groups representing the interests of immigrant and refugee children. HWC is a member of the Federal/Provincial/Territorial Working Group on Children's Mental Health. One goal of the Working Group is to develop appropriate services for children who belong to ethnocultural minority groups. The department's journal, *Canada's Mental Health*, regularly publishes research articles with a multicultural theme.

HWC's Children's Bureau belongs to an interdepartmental working group on immigrant integration. The group brings federal departments and agencies together to share information and advice on programs to help immigrants and first-generation Canadians integrate more fully into Canadian society. Departmental publications about children and parenting depicted Canada's multicultural reality, as did television commercials for the Brighter Futures program, which aired in 1992/93.

One quarter of the Canadians who took part in focus groups to test the department's latest Food Guide were born outside Canada. HWC encourages communities and organizations to develop information materials based on the Food Guide for ethnocultural minority groups. In developing its Vitality campaign promoting a healthy lifestyle for all Canadians, HWC researched the attitudes and practices of members of ethnocultural minority groups regarding food, physical activity and body image. The

department's quarterly magazine, *Health Promotion*, regularly publishes articles that relate specifically to immigrants and ethnocultural minority groups.

HWC employees represent a variety of ethnocultural and visible minority backgrounds, and are able to provide services and information to the Canadian public in a number of languages. Staff in some regional offices reflect the diversity of the local populations and can offer services in the languages spoken by members of ethnocultural minority communities in these areas. In 1992/93, journalists from Toronto's main Chinese newspaper interviewed Mandarin- and Cantonese-speaking Food and Drug Inspectors, and published the first of many articles on health protection. In the Western Region, a Food and Drug Inspector made a presentation during a workshop organized with the Chinese Merchants' Association.

More than 650 departmental employees received training in managing diversity in 1992/93. HWC's Learning for Leadership Program provides some training in conflict resolution and cross-cultural relations.

## INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT, DEPARTMENT OF

The Department of Indian Affairs and Northern Development provides support and services for Canada's Aboriginal peoples and the governments of the Yukon and Northwest Territories. In recognition of the principles of Indian self-government and the policies of constitutional development in the North, the *Canadian Multiculturalism Act* does not apply to the territorial governments or to organizations that perform a governmental function in relation to Aboriginal people. Since most of the activities of the Department of Indian Affairs and Northern Development focus on Aboriginal people and the territorial governments, these activities are not included in the department's annual report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

The department follows government guidelines by depicting members of visible minority groups as well as Native Indians and Inuit in its publications.

The department encourages members of ethnocultural minority groups to apply for jobs. Visible minority employees serve on a committee established in 1993 to discuss employment issues with the Deputy Minister.

In 1992/93, several hundred employees received training in cross-cultural relations.

## MEDICAL RESEARCH COUNCIL

In 1992/93, the Medical Research Council distributed information materials to its employees to increase their understanding of the country's multicultural reality. The

Council also reviewed its recruitment practices to make sure that Canadians of all ethnocultural origins have equal opportunity to gain employment at the Council.

## SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) supports research and training that increase understanding of Canada's multicultural society. In 1992/93, it worked with the Canada Council and the Canadian Museum of Civilization to organize a seminar on "Culture, Knowledge and Domination." The two-day seminar, to be held in 1993/94, will be led by a human rights and education specialist from the Ontario Institute for Studies in Education. Staff from all three organizations will discuss fundamental issues such as:

- what cultural diversity means for the arts and research;
- how some everyday practices in cultural and research organizations may involve systemic racism; and
- the social responsibilities of arts councils, museums and research-granting institutes.

In 1992/93, the results of a major review of Canadian research on multiculturalism were presented to the SSHRC and the Department of Multiculturalism and Citizenship, which co-funded the review. Assessing the strengths and weaknesses of current research and resources addressing the challenge of nation building in Canada's multicultural society, the final report will be published in 1994 by the University of Toronto Press under the title, "Ethnicity and Culture in Canada: The Review Landscape."

The SSHRC uses the multilingual skills of its employees in responding to letters written in languages other than English and French. When nominating members to its adjudication committees for reviewing grant proposals, the Council includes nominees who can bring a knowledge and understanding of ethnocultural minority communities. To increase its employees' understanding of multiculturalism, the Council distributed copies of *Creating a Sense of Belonging: Highlights — 1991/92 Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act*.

## STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) includes the perspective of women who are immigrants to Canada and women from ethnocultural minority groups in all of its policy analysis and development.

SWC consults with non-governmental organizations to make sure that its work reflects the concerns of all Canadian women. In 1992/93, the Minister Responsible for the

Status of Women met six times with representatives of immigrant women's groups and women from visible minority groups, to exchange ideas and discuss problems and issues.

In 1992/93, SWC worked to include the problem of violence against women from ethnocultural minority groups in the mandate of the Canadian Panel on Violence Against Women. SWC also did research for the Panel on violence against women from visible minority groups.

SWC is an active member of the Interdepartmental Steering Committee on Multiculturalism and Justice and the Interdepartmental Committee on Organized Racism. In its work with Employment and Immigration Canada, SWC looked at the impact of Canada's refugee policy on refugee women. The two organizations also considered ways to improve the treatment of refugee women.

For Women's History Month, SWC produced material about the history of women from various cultural and linguistic backgrounds.

SWC is developing a Safety Action Plan and an Equality Action Plan, to increase the safety of, and opportunities for, women from ethnocultural minority groups. The plans will consider the impact of Canadian policies and programs on women from all cultural backgrounds.

## VETERANS AFFAIRS, DEPARTMENT OF

In 1992/93, the Department of Veterans Affairs set up a committee to advise the Deputy Minister on the effects of the department's employment policies and practices on the recruitment of members of visible minority groups and on career development for these employees. The Advisory Committee on Visible Minorities includes representatives from the Department's regional offices and from the unions. In developing recommendations, committee members seek input from local, municipal and provincial multicultural organizations.

Ten employees took part in the department's training session, "Beyond the Barriers", in 1992/93.

## OTHER AGENCIES

The contribution of Labour Canada is noted in Appendix A.

The contribution of the Patented Medicine Prices Review Board is noted in Appendix B.

# International Trade, Foreign and Defence Policy

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty and provide help to developing countries.

## CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The Canadian Commercial Corporation (CCC) maintains a directory of members of ethnocultural and visible minority groups who are specialists in various fields. CCC uses its employees' language skills to strengthen its links with other countries and to communicate with foreign delegations. It also translates its materials into a number of languages.

The Corporation has looked at its job evaluation methods and its policies and practices for hiring and promotion to ensure that they have no cultural bias. It also makes sure that no unnecessary requirements block access for members of ethnocultural and visible minority groups.

## CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

The publications of the Canadian International Development Agency (CIDA) describe Canada as a country with a diverse and strong culture.

CIDA engages Canadians who are members of ethnocultural minority groups to lead seminars describing the culture and customs of Third World countries. These seminars help orient employees who are going overseas on assignment.

Early in 1993, CIDA assessed the professional development needs of its visible minority employees.

## EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

In 1992/93, representatives of the Export Development Corporation (EDC) attended the Visible Minority Job Fair sponsored by the Regional Municipality of Ottawa-Carleton. The Corporation also made a presentation to the Ottawa Visible Minority Advisory committee.

The Corporation's internal and external communications depict members of visible minority groups, and employee newsletter articles also encourage an understanding of Canada's multicultural reality. In 1992/93, the EDC modified its leave policy to allow "Other Leave With Pay," when an employee must attend to a religious observance.

## EXTERNAL AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE CANADA

External Affairs and International Trade Canada (EAITC) considers its employees' language skills when deciding on assignments abroad; its employees speak more than 30 languages. When hiring new employees, the department assesses candidates' language skills and cultural understanding.

EAITC encourages people from ethnocultural minority groups to apply for positions as Foreign Service Officers by advertising in the ethnic press and by depicting Canada's multicultural reality in recruitment videos. During the last recruitment campaign, eight percent of applicants represented visible minority groups and nearly half spoke a language other than English or French.

EAITC's missions outside the country promote Canada's multicultural reality to the world. For the Anti-Racism Campaign, the department sent a telex to all of its missions encouraging them to take part in activities marking the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

In 1992/93, EAITC prepared a bibliography on women's history in Canada, including historical information on women from ethnocultural minority groups. The department's permanent information display and its Employment Equity Resource Centre include publications about multiculturalism.

The Communications Branch keeps the Minister and employees informed about issues of concern to ethnocultural minority groups by monitoring press coverage of these subjects.

## INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

When positions become available, the International Development Research Centre (IDRC) tries to recruit employees who have worked in other countries or who have specialized cultural knowledge or linguistic skills. Employees use these skills at international conferences, when working in developing countries, and, in Canada, as members of a diverse workforce. The Centre keeps an inventory of employees with these skills and has started a database of employees' work experience in developing countries.

After reviewing its human resource policies, IDRC revised its harassment policy in 1992/93. Information sessions on the new policy for management and staff included elements on cultural awareness. The IDRC workforce is culturally diverse; the Centre believes that this promotes an awareness of Canada's multicultural reality among its employees.

IDRC produces its books, magazines and videos in Spanish, English and French.

## NATIONAL DEFENCE, DEPARTMENT OF

The Mission Statement of the Department of National Defence (DND) includes diversity management as a principle of human resource management. Under the theme of partnerships between its civilian and military members, the department states that "diversity is recognized and welcomed; employees are treated with dignity and respect."

The department has included a module on managing diversity in its Middle Management Course and plans to include it in all of its management courses. Hundreds of DND employees took part in training sessions on race relations and related subjects in 1992/93.

Departmental representatives meet regularly with organizations representing members of ethnocultural and visible minority groups to make sure that these groups are aware of job opportunities in DND.

As part of a voluntary review of its employment programs conducted with the Canadian Human Rights Commission, DND held focus group discussions with employees who are members of visible minority and other designated groups. In 1992/93, it compiled the results of these discussions so that it can recommend changes to senior management.

## OTHER AGENCIES

The contribution of the Canadian International Trade Tribunal is noted in Appendix A.

## Justice and Legal Affairs

These departments and agencies administer and enforce Canada's laws, support the operation of the legal system and protect Canadians from criminal activities.

### CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) has stated that it views multiculturalism as central to its mandate to promote equality for and prevent discrimination against members of Canada's ethnocultural minority communities and other groups.

The CHRC conducts policy research on cross-cultural relations and takes legal action to prevent the spread of hatred. In 1992/93, for example, it got court injunctions to stop hate lines from operating until a human rights tribunal could look into the matter. CHRC Commissioners meet with community organizations and speak in public forums about the importance of working to eliminate prejudice.

The Commission invited organizations representing members of ethnocultural minority groups to take part in the annual meeting of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies. It encourages other countries to create human rights agencies. In 1992/93, the Commission took the lead in organizing an international meeting on a number of issues, including xenophobia, that is, a fear of people who come from countries or cultures other than one's own. The meeting was held in Vienna and involved institutions taking part in the United Nations Human Rights Conference.

In 1992/93, the Commission prepared information sheets on human rights in five heritage languages so that the information is now available in 25 languages. The CHRC invited members of ethnocultural minority groups to submit articles dealing with personal experiences for publication in the Commission's journal *Forum*. CHRC regional offices contacted organizations representing ethnocultural minority groups to help organize and participate in multicultural events.

The Commission investigates complaints and reviews the employment policies and practices of federal employers to make sure that all Canadians have fair and equal access to these organizations' services and job opportunities. The CHRC is also developing its own, internal multiculturalism policy. This policy will clearly state to job applicants the Commission's commitment to providing a diverse and tolerant workplace.

In 1992/93, the Commission's Training Committee decided to update its diversity training. When the program has been revised, all employees will take the training.

The CHRC conducts an annual survey of its employees' language skills. Employees may use these skills in meetings with international delegations or in contacting organizations outside Canada. In 1992/93, the Commission invited employees to speak at lunchtime information sessions about exceptional experiences related to their ethnocultural backgrounds.

## CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

To promote diversity in its workforce, the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) developed a policy on "Employment Equity and Multiculturalism" in 1992/93. CSIS also gave all of its employees a half-day training course on "Harassment and Discrimination in the Workplace." The Service makes use of its employees' language skills and cultural understanding in its research and administrative work.

## COMMISSIONER FOR FEDERAL JUDICIAL AFFAIRS

In 1992/93, one of the 35 employees of the Commissioner for Federal Judicial Affairs took part in a training session on conflict resolution.

## CORRECTIONAL INVESTIGATOR, OFFICE OF THE

In 1992/93, the Office of the Correctional Investigator engaged interpreters from the Department of the Secretary of State to assist during interviews with offenders who speak languages other than English or French.

## CORRECTIONAL SERVICE OF CANADA

In 1992/93 the Correctional Service of Canada (CSC) took a number of steps to increase its employees' awareness and understanding of multiculturalism, and to help employees deal effectively with a diverse offender and employee population. It provided training in conflict resolution, managing diversity, cross-cultural and race relations, and other related matters to over 2,300 employees. The Service also arranged for employees to visit ethnocultural communities, and included a quiz on Canada's multicultural reality in its monthly magazine, *Let's Talk*.

In the Prairies Region, the Saskatchewan Penitentiary became the first to create a multicultural group, which it calls the "Phoenix Multicultural Council Inc." This non-profit organization is composed of staff, offenders and representatives of ethnocultural minority communities, and will educate staff and offenders about Canada's multicultural reality. It will also promote cross-cultural and race relations in the institution and the workplace. In the Quebec Region, the Leclerc Institution created a similar group called "Arc-en-ciel," composed of staff and offenders working to increase awareness of multiculturalism. CSC is working to set up similar multicultural groups in its correctional facilities across Canada.

The Correctional Service of Canada is setting up a multiculturalism award to recognize staff efforts and to encourage employees to continue to increase cross-cultural awareness and improve race relations in the Service.

CSC looks for employees with specialized cultural knowledge and language skills by recruiting in areas with large ethnocultural and visible minority populations, by advertising in magazines aimed at these groups and by including members of visible minority groups on its recruiting teams. It keeps an inventory of its employees' language skills, and uses these skills in dealings with dignitaries from other countries and with offenders who speak languages other than English or French.

CSC worked with representatives of the Department of Multiculturalism and Citizenship, the Department of Justice, and the Solicitor General Secretariat to address justice issues of concern to members of ethnocultural minority communities.

## IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD

The Immigration and Refugee Board (IRB) is Canada's largest administrative tribunal with 222 members appointed by the Governor-in-Council. Forty percent of the members represent ethnocultural minority groups.

The IRB has prepared "Guidelines on Women Refugee Claimants Fearing Gender-related Persecution." These guidelines have set an international standard for the treatment of women refugee claimants.

The IRB has prepared a Claimant Information Kit for Convention refugee claimants who are referred to the Board. The Kit's instruction sheet was prepared in the 12 languages of Canada's major source countries for refugees.

The IRB worked with Employment and Immigration Canada to identify the languages most in demand for interpretation at hearings. The two organizations developed an Interpreter Accreditation Program to test and certify interpreters working in

33 languages other than English and French. In 1992/93, 2,000 interpreters were tested in all 33 languages.

The Documentation Centre of the IRB's Documentation, Information and Research Branch is recognized as a world leader in research on human rights and refugee issues in the main source countries for refugees to Canada. The Branch has worked with academic research organizations in Canada to produce a number of cultural profiles of refugees from various source countries. It uses the language skills and cultural knowledge of its research officers and other staff to research documents produced in languages other than English and French and to get data or give information to people who speak these languages.

The IRB consults widely and regularly with non-government organizations to do research for "Responses to Information Requests" and to get first-hand information on countries of origin. The Board also meets regularly with many interest groups to make sure that it continues to fulfil its mandate to determine cases quickly and compassionately.

The Board's Code of Conduct for Members includes a "zero tolerance" clause. The Code stresses that it is important for members to give a refugee claimant, or a person appealing a decision that denies an application to emigrate to Canada, a fair chance to present the case as he or she sees it. It also requires that members guard against making comments that could be interpreted as intemperate, racist, sexist or culturally biased.

The Board gave training on managing diversity to 190 employees in 1992/93, with the objective of providing this training to all of its staff and members. In 1992/93, the Board's internal newsletter, *Rapport*, published several articles on fighting racism, including "Racism — Stemming the Tide." It also published an article celebrating the ethnocultural diversity of its workforce.

## JUSTICE, DEPARTMENT OF

In 1992/93, the Department of Justice took steps to make sure that information about the law and the legal system is available to immigrants and members of ethnocultural minority groups. It also researched many issues of concern to members of ethnocultural minority groups and took steps to teach judges and its employees about Canada's multicultural reality.

The Public Legal Education and Information program worked with the Department of Multiculturalism and Citizenship to develop information about the legal system for new Canadians. The materials will explain the justice system and will encourage new citizens to take part in all aspects of Canadian society. The department's Access to Legal

Information Fund also helps inform all Canadians about the law by supporting public legal information organizations across the country. In 1992/93, the Fund helped Community Legal Education Ontario and the People's Law School of British Columbia to inform members of ethnocultural minority communities about the law.

In June 1992, the federal, provincial and territorial departments responsible for justice agreed to work together to study issues of concern to ethnocultural minority communities. They set up a working group to look at hate crimes, crimes within ethnocultural minority communities, and bias in the justice system. The Department of Justice looked at ways to deal with hate crimes, for example, by studying the approaches used in other countries. Researchers studied the lessons for Canada in the Rodney King case and assessed which groups in Canadian society need to be protected from hate crime.

The department recommended a way for Canada to help prevent female genital mutilation. It is now a crime for anyone to remove a female child from Canada for this purpose.

The department is also working to identify any bias in the justice system and to remove barriers that may keep members of ethnocultural minority groups from getting fair and equal treatment. Researchers in Vancouver, for example, worked with five organizations that serve members of ethnocultural minority communities to find out what legal issues are most important to the organizations' clients. Another study looked at the barriers that members of ethnocultural minority communities face in trying to get information about the law.

In 1992/93, the department's Communication and Consultation Branch began a study of the way the media cover issues related to multiculturalism and justice. The Human Resources Branch developed a course on managing diversity and tested it with managers and members of the four employment-equity advisory committees. All managers will have to take the course in future years. The Judicial Affairs Unit also continued to offer courses in cross-cultural understanding to judges.

## NATIONAL PAROLE BOARD

The National Parole Board's (NPB) policy to take an offender's ethnocultural background into account when making a parole decision has now been put into law. On November 1, 1992, the *Correctional and Conditional Release Act* came into effect. This law states that the Board must "respect gender, ethnic, cultural and linguistic differences" in its policies on parole for offenders. All Board policies have been revised to take this principle into account. Its decision-making documents, for example, refer to the value of consulting leaders of ethnocultural minority communities for information that may affect an offender's ability to return to society and obey the law.

The new Act also states that members of the National Parole Board — the people who decide if offenders may be released back into the community on conditional release — should reflect the values and the diversity of the community they serve. Vacancies on the Board are now advertised in the *Canada Gazette* so that all community members can be aware of opportunities for new appointments to the Board.

The Board has trained its members and staff on how the new Act applies to their work. In addition, one in five staff members received training in 1992/93 in cross-cultural relations and multicultural awareness. The Board joined with the Correctional Service of Canada for a number of training activities for staff and members, including information sessions with members of ethnocultural minority communities.

The Board uses its employees' cultural understanding to develop policies that are sensitive to the concerns of ethnocultural minority communities. For offenders who speak a language other than English or French, the Board engages interpreters to explain its procedures before a Board hearing and to assist during the hearing. This practice has now been included in the new *Correctional and Conditional Release Act*.

The NPB Chairperson addressed the Black Law Students Association of Canada in 1992/93 to talk about parole issues of concern to members of ethnocultural minority groups. In Quebec, NPB staff discussed "The Challenge of Multiculturalism in Penology" at a meeting of the Criminology Society.

## ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) is committed to placing multiculturalism at the centre of its approach to policing. With this institutional change, the RCMP has made diversity, and the concerns of members of ethnocultural minority groups, part of its continuing efforts to improve its policies and practices.

The RCMP believes that it is not good enough to develop policies and programs without first making sure that they respond to the needs of all Canadians. The RCMP is responding to the needs of a more diverse and complex society by consulting with community members and making its policing services more flexible. The RCMP's approach of "community-based policing" focusses on preventing crime instead of just reacting to crime.

Community-based policing helps RCMP officers keep in touch with all Canadians, including ethnocultural minority groups, find out about concerns and help solve or prevent problems. Officers can offer information and help to community members and, by keeping communication lines open, the RCMP can better serve all Canadian communities.

In addition, the RCMP's Multicultural Liaison Branch helps detachments across the country to build and maintain positive relations with ethnocultural and other minority communities. The experience and knowledge gained by community-based officers in turn help RCMP management to develop appropriate policies and programs for the organization as a whole.

The RCMP has created Community Consultative Committees in more than 400 communities across Canada. These Committees are the voice of the communities, giving the RCMP's regional Divisions advice and feedback, and helping the RCMP to meet community needs. Eighty-eight members of these committees represent visible minority groups.

The RCMP has taken several steps to make sure that its workforce represents Canada's multicultural reality. For example, a recruit who is a member of a visible minority group can now be posted to his or her home province so that the individual can bring cultural understanding to police work. This incentive is helping the RCMP to attract and retain these recruits.

In 1992/93, the RCMP conducted a survey of officers who are members of visible minority and other designated groups to ask about any concerns and about these officers' work experiences. This study was designed to identify any systemic barriers in the RCMP's recruitment and selection processes, and to assess job satisfaction. The RCMP also updated its database on all designated groups by surveying all of its officers. The Multicultural Liaison Branch is preparing interim reports that will help senior management take whatever steps may be needed to resolve problems identified in the survey.

The RCMP is continually improving and updating its recruitment materials and practices. It has included linguistic skills and cultural understanding as "bona-fide occupational requirements," when they are necessary to ensure effective policing. In

1992/93, it developed a new poster that reflects the diversity of its membership and continued work on a recruitment video that portrays members of designated groups to attract applicants from these groups. The RCMP is also developing a guide to help interviewers understand and respond to ethnocultural diversity.

The RCMP's training efforts address cross-cultural relations by emphasizing team spirit and professional competence. An RCMP training video on the evolution of policing is being developed to describe how it has responded to demographic, social and legal changes in Canada and to emphasize how sensitivity to and respect for diversity are central to effective policing. A number of case studies and lectures are being developed on cultural-awareness issues. As well, a three-day management workshop on harassment, human rights and related issues is being developed for use in 1994. All training programs, from basic recruit training to senior management development, are being updated to include sessions on such topics as race relations, managing diversity and conflict resolution. Each Division also offers culture-specific training as needed to respond to the concerns of the ethnocultural minority communities it serves.

The RCMP revised its Human Rights Policy in 1992 and continued its ongoing review and revision of its harassment policy by getting advice from all Divisions. Most of an issue of the *RCMP Gazette* was devoted to multiculturalism and the RCMP's response to the diversity of the society it serves. It also sent copies of the booklet *Policing in Canada: RCMP Principles and Commitments to Diversity* to every member, and to libraries and resource centres across the country.

## RCMP PUBLIC COMPLAINTS COMMISSION

In 1992/93, the RCMP Public Complaints Commission made use of the linguistic skills and cultural understanding of its reviewers and analysts to investigate and resolve complaints. It also consulted with persons outside the Commission on communications and other matters that required cultural understanding or an ability to communicate in a language other than English or French.

## SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE

In 1992/93, the Security Intelligence Review Committee gave each of its employees a poster on Canada's multiculturalism policy and a fact sheet describing various religions and religious holidays observed by Canadians who are members of ethnocultural minority groups.

## SOLICITOR GENERAL CANADA — SECRETARIAT

In 1992/93, the Secretariat of the Solicitor General Canada worked to improve relations between the criminal justice system and members of ethnocultural minority communities across the country and to deal with public security problems of concern to these communities.

With financial help from the Quebec Regional Office, the Société de criminologie du Québec [Quebec criminology society] collected information about the experiences of members of ethnocultural minority communities who come into contact with the justice system. The Société wants to develop a comprehensive response to the problems.

In 1992/93, employees of the Quebec Regional Office joined two committees formed to improve relations between police services and members of ethnocultural and visible minority communities. The multiculturalism committee of the Quebec Association of Police and Fire Chiefs reviewed its recent responses to commissions of inquiry and its study of the membership profile of Quebec police forces. It then recommended that the Association broaden its mandate. The Association will now try to increase awareness of how police work can respond to the needs of ethnocultural minority communities across the province.

The City of Montreal launched its Year of Cross-Cultural Understanding on March 21, 1993, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The Quebec Regional Office is represented on the Chantier sécurité publique [Public security sector], one of the programming committees set up for the Year, to develop activities on the theme of "Montreal in Harmony."

The Ontario Regional Office supported a conference organized by the Charitable Organization of Ex-Jamaican Police Officers to improve relations between the police and Black youth in Toronto. The Office also supported efforts by the South Riverdale Community Centre to inform members of the community about hate threats and vandalism from organized racist groups. The Office also prepared a report on hate crime and "white supremacy" activities in the region.

Also in Toronto, the Secretariat joined with the Canadian Association of Chiefs of Police to help community groups develop information about drug abuse for young people living in high-risk communities. The information was prepared in Spanish, Italian and English.

The Secretariat funded a conference on diversity awareness organized by the Western Judicial Education Centre in 1992/93. The conference, "The Role of the Judge in the New Canadian Reality: Judicial Skills and Knowledge for the Future", included cultural awareness and diversity training for judges.

## National Identity and Cultural Affairs

These organizations regulate Canada's broadcasting industry, promote and protect Canada's cultural richness and diversity, and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums and the National Gallery preserve and promote our collective heritage and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

### CANADA COUNCIL

The Canada Council's commitment to providing fair access to Council programs for Canadian artists of all ethnocultural backgrounds is defined in its Mission Statement. In 1990, the Council appointed an Advisory Committee on Racial Equality in the Arts, made up of artists representing many disciplines and ethnocultural backgrounds. By 1992/93, the Canada Council had acted on most of the Advisory Committee's recommendations, including an internship program to train Canadian arts administrators from culturally diverse backgrounds. Now, the Council is finding that these arts administrators, of African, Asian and Aboriginal backgrounds, are contributing their knowledge back to the Council and are forming a resource for the Council on multicultural issues. The interns helped the Council's Communications Section with information sessions about programs for the arts communities in Regina, Saskatoon, Vancouver, Victoria, Montreal and Toronto.

In Toronto, the Council sponsored the week-long "Celafi" conference, where Canadian and other artists of African descent got together for panel discussions and cultural events celebrating African heritage. The Council also funded "Kala Nidhi," a festival of new directions in Indian dance.

The Council tries to ensure that its juries, as well as its advisory committees on disciplines such as dance and writing, include artists representing ethnocultural and visible minority groups. The Council retains applications of talented members of these groups so that they may be approached to apply for jobs when they become available.

During the year, Council employees participated in courses on cross-cultural relations and resolving conflict. They learned to recognize and eliminate discrimination that could prevent members of ethnocultural and visible minority groups from being hired or

from taking part in other Council activities. The Council also reviewed its publications to ensure that the content contained no cultural bias.

## CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

Under the *Broadcasting Act*, the mandate of the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) is to "contribute to the flow and exchange of cultural expression [and to] reflect the multicultural and multiracial nature of Canada." The CBC has taken a number of steps to make sure that Canada's multicultural reality is reflected in its programming.

Journalists and researchers in CBC news and current affairs programs check facts on issues of concern to members of ethnocultural minority groups with experts, community leaders and the individuals involved in current events. For example, the French radio and television networks in Montreal keep up-to-date lists of experts and resource persons available for interviews, including representatives of ethnocultural minority communities. When a program deals with a subject that may raise some concern for members of a particular ethnocultural minority group, the Corporation consults with representatives of that group. The CBC also tries to reflect the views of ethnocultural minority communities on a broad range of issues, not just on those that seem to have an impact on the communities. CBC employees who are members of ethnocultural or visible minority groups also bring specialized cultural knowledge and understanding to CBC programming.

The English and French networks maintain a data bank of artists, including artists representing visible and ethnocultural minority groups, to play in CBC productions. The two networks hold weekly auditions, and the data bank is available to any casting agent or producer.

The CBC prepared a Corporate Plan of Action on Equitable Portrayal in Programming for 1992/93. The Plan helped ensure that national and regional television and radio programming portrayed members of visible minority and other designated groups and dealt with issues of concern to these groups. A great number of programs dealt with race relations issues and cultural diversity during 1992/93, including the following:

- **Remember Africville**, a documentary produced by the CBC and the National Film Board, aired in the Maritimes and on Newsworld. It told the story of a Black community in Halifax that was bulldozed and whose residents were resettled. CBC *Prime Time News* presented a documentary looking at the education needs of Blacks in Canada. Radio Canada's *TV Enjeux* presented a half-hour documentary on Montreal's Haitian community.

- **Montreal 350 years**, the story of the Catellis, one of Montreal's great families of Italian origin, aired on *Montréal Ce Soir*.
- The Radio Canada program *Les Beaux Dimanches* presented a one-hour documentary, **My Muslim Neighbour**, which told the history of Islam.
- **Tim Chow Becomes a Canadian Citizen**, a CBC Manitoba radio documentary, told the story of a man from Northern China who was working on an M.A. degree in biochemistry as he became a Canadian citizen.
- **Media-Racism**, a documentary on the program *Le Point*, presented four representatives of ethnocultural minority communities and four spokespersons for the media commenting on the way the media present issues of concern to minority groups.
- **A Canada Day Documentary** on *Prime Time News* presented five Canadians of diverse ethnocultural backgrounds who discover the meaning of being Canadian.

In addition, CBC Newsworld worked with the Queen's Forum on Race Relations to produce a six-hour special on race relations in Canada.

The CBC monitors its progress in portraying Canada's diversity in its programming. In 1992, for the seventh time, the Corporation asked Erin Research to analyze the contents of its programs. The report will be published as *Social Trends on CBC Prime Time Television 1977-1992*. CBC surveyed English- and French-speaking Canadians across the country to evaluate its programming, and included questions about Canada's diversity and the Corporation's coverage of ethnocultural minority communities. It also compiles weekly reports on the hundreds of telephone calls about programs received by its Audience Relations offices across Canada.

After reviewing its employment systems with the Canadian Human Rights Commission, the CBC developed a corporate equity plan in December 1992. The CBC also fared well in Employment and Immigration Canada's assessment of its progress in making sure that its workforce represents the country's diversity: while the Corporation's total number of employees went down in 1992/93, the proportion of visible minority employees increased, earning the CBC an "A" rating — the highest level — up from a "C" for the previous year.

CBC keeps in touch with a number of groups, such as the Canadian Urban Alliance on Race Relations, to encourage members of ethnocultural minority communities to apply for employment. Employees visit schools to talk about careers in broadcasting and to discuss such issues as the media and the Black community. The Corporation won an award in 1992/93 for its coverage on the steps that communities have taken to fight racism and improve race relations in schools and the communities.

CBC has set up internships, and apprenticeship and training programs, for members of ethnocultural and visible minority groups. The Corporation also offers its employees training in cross-cultural relations and diversity.

## CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

In 1992/93, the Canadian Museum of Civilization continued to work to promote cultural understanding through its exhibits and programs. Museum visitors were presented with at least 20 exhibits and more than 85 artistic activities focussed on ethnocultural minority communities.

In 1992/93, the Museum worked with the Canada Council and the Social Sciences and Humanities Research Council to develop a training program on cultural diversity entitled "Culture, Knowledge and Domination." This program explores a number of challenges that cultural and research organizations must face in a cultural environment that is increasingly diverse.

Where possible, the Museum uses languages other than English and French in its exhibitions and programs. It consults with many ethnocultural minority communities to explore ideas for exhibits and takes part in presentations with representatives of these groups. The Museum has changed some of the ways it presents exhibitions; it is trying to use the "voice" of the ethnocultural minority group shown in the exhibition rather than just the voice of the Museum as cultural interpreter.

In 1992/93, management and staff worked together to develop the Museum's first strategic plan, which includes its commitment to promoting cross-cultural understanding. The staffing policy of the Museum includes a section on multiculturalism, employment equity and official languages.

The Museum advertises job openings in ethnic publications to encourage members of ethnocultural minority groups to apply. It also recruits representatives from various ethnocultural minority groups to take part in its programs, and to train its staff and volunteers in cultural understanding.

## CANADIAN MUSEUM OF NATURE

In 1992/93, the Canadian Museum of Nature worked with Canadian and Mexican organizations to develop an exhibit entitled "Monarca: Butterfly beyond Boundaries," in English, French and Spanish. The Museum also works in partnership with organizations representing ethnocultural minority communities to plan programs and events. Once

again, in 1992/93, for example, the Japanese Canadian community advised the Museum on its annual “Ikebana” display of flower arranging.

The Museum is committed to hiring members of ethnocultural and visible minority groups and states this principle in its Human Resources Management Policy.

## CANADIAN PERMANENT COMMITTEE ON GEOGRAPHICAL NAMES

The Mission Statement of the Canadian Permanent Committee on Geographical Names outlines the Committee’s responsibility to preserve and give out information on the historical and cultural significance of Canada’s toponyms. In 1992/93, the Committee completed a short video entitled *What’s in a Toponym?* This story of Canada’s geographical names shows the diversity of Canada’s landscape and people, and tells how the names of places reflect the country’s cultural diversity. In preparing the video, the Committee’s federal, provincial and territorial members worked together to identify geographical names that are used by various ethnocultural minority communities and that form part of what the Committee called Canada’s “toponymic mosaic.” The Committee advised contractors working on the video that scenes must reflect Canada’s multicultural reality.

The Committee continues to review Canadian geographical names that may be derogatory or discriminatory to certain groups or individuals. It also continues to share information with other members of the United Nations on the Canadian experience of creating or changing geographical names in a multicultural society.

## CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) plans to include its support of the *Canadian Multiculturalism Act* in its revised employment equity policy. In 1992/93, all of the Commission’s senior managers attended workshops on managing diversity.

The CRTC uses its employees’ language skills and cultural understanding to listen to or view programs, or to review applications for broadcasting licences, in languages other than English or French.

The Commission uses its power under the *Broadcasting Act*, to make sure that radio and television broadcasters hire representatives of ethnocultural minority groups. It also keeps a list of specialized multicultural media.

## COMMUNICATIONS, DEPARTMENT OF

The Department of Communications has set up a Working Group on Cultural Diversity to review its cultural policies and programs. Group members represent all of the Department's cultural branches and corporate services, and they come from across the country. The Working Group will identify any barriers faced by members of ethnocultural minority groups and will develop an action plan for change.

In 1992/93, the Working Group prepared the Department's reply to *Towards a New Beginning*. This report on race relations in Toronto was written by representatives of governments and other concerned groups who investigated a major disturbance that took place there in May 1992. The Working Group also conducted research for a background paper on the Department's response to diversity and cultural issues of concern to members of ethnocultural minority groups. The Working Group will present the background paper, and its recommendations for new policies, to senior management in 1993/94.

The Department of Communications supports Canada's cultural institutions and industries through a number of programs. In 1992/93, the Cultural Initiatives Program, which helps arts organizations, supported many projects from ethnocultural minority communities, such as the World of Music and Dance Festival (WOMAD), featuring music and dance by Canadian artists of African descent. The Museums Assistance Program gives financial and technical help to museums and galleries, and supports culturally diverse exhibits. In 1992/93, the Program supported, for example, "Africville: A Spirit that Lives On," which focussed on the Black community in Halifax. The exhibit toured the country. The Department's Sound Recording Development Program supports Canada's sound recording industry. Since 1986, the Program has helped the industry to produce, market and distribute records by a number of artists from ethnocultural minority communities.

The Department consults ethnocultural minority groups and other groups on telecommunications issues and on "radio spectrum management," the management of air waves used for radio, television and cellular phone communication. Departmental employees who speak languages other than English and French also explain Canada's policies and practices on satellite communications and spectrum management to delegations from other countries.

In 1992/93, the Department reviewed the way it communicates with 400 multicultural media across the country so that it can distribute news releases and other information to more of these media.

## COPYRIGHT BOARD

In 1992/93, an employee of the Copyright Board took part in training sessions on managing diversity and on conflict resolution. The Board continued to offer its employees flexible leave options to respond to their spiritual and cultural needs. Each employee received a copy of the *1991/92 Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act*.

## NATIONAL ARCHIVES

The National Archives of Canada is the guardian of Canada's collective memory. It acquires, preserves and makes accessible, archival documents from governments, businesses and individuals, that can help Canadians research issues of national importance. By explaining the history and significance of Canada's cultural diversity, these records help build a sense of national identity.

The National Archives acquires both private and public records, which reflect the multicultural heritage of Canadians. In 1992/93, for example, the National Archives signed an agreement that will lead to the archival assessment and permanent preservation of records from the Department of Multiculturalism and Citizenship. These records describe the government's work to develop Canada's multiculturalism policy and related programs, establish the Japanese Canadian Redress Secretariat, and address other issues of concern to ethnocultural minority communities.

In 1992/93, the National Archives also obtained government documents on justice issues of concern to ethnocultural minority groups. Files from the Court Challenges Program include information about cases challenging governments on language or equality issues under Canada's Constitution or the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Some files from the Law Reform Commission of Canada also contain research findings on issues concerning ethnocultural minority groups in the administration of justice.

The National Archives obtained many private records during the year that reflect the Canadian diversity. These records include photographs, sketchbooks and manuscripts that add to the historical view of Canada's peoples. For example, a series of photographs from Barbara Woodley titled "Portraits: Canadian Women in Focus," included representation of women from many ethnocultural minority groups. In addition, staff at the National Archives completed the "Ships Manifest Database" in 1992/93. The database includes information on ships that carried immigrants to Canada between 1865 and 1919 and will be of particular interest to researchers looking into patterns of immigration to Canada over that period.

The National Archives continued to promote a number of activities, including exhibitions, publications, presentations and articles, that reflect the goals of the Multiculturalism Policy of Canada. "A Future Defined" showed how Canada's social, economic, political and cultural climates from 1849 to 1873 laid the foundation for today's diverse society. The exhibit toured the Atlantic Provinces during 1992/93. The Canadian Museum of Caricature featured "Green and Bear it: The Environmentally Friendly Humour of Pijet, Marc, Kara and Yayo." This exhibit featured impressions of Canada by cartoonists who came to Canada from Greece/Poland, Columbia, Turkey and Romania.

The National Archives worked to increase awareness of Canada's multicultural heritage. In 1992/93, the National Archives produced, in cooperation with the University of Toronto Press and the Éditions du Septentrion, *Treasures of the National Archives of Canada*. *Treasures* reflects the multicultural richness of Canada's archival heritage from the 16th century onwards. The National Archives also published a biographical dictionary of Canadian Jewry and a number of articles on Canadians of Ukrainian heritage.

The National Archives develops tools to support research on multiculturalism. In 1992/93 it completed a *Finding Aid to Archival Sources for the Study of Italian Canadians*. The National Archives continued to provide genealogical reference services, helping Canadians trace their family history. In addition, many National Archives employees use skills in German, Hebrew, Hungarian, Russian, Spanish or Ukrainian to appraise historical records, serve the public, correspond with countries of origin and train archivists from other countries.

As part of the National Archives's mandate, it supports other members of Canada's archival community so that valuable records relating to ethnocultural minority communities can be preserved. For example, through the Canadian Council of Archives, the National Archives supported the City of Vancouver Archives to preserve the records of the "Yip Sang Company Fonds". These documents give details of transactions between Canadian families of Chinese origin living in British Columbia and relatives living in China.

The National Archives worked to increase awareness of multiculturalism among staff. The Archives's Mission Statement includes the principles of multiculturalism. Employees participated in training on cross-cultural relations, managing diversity and conflict resolution.

## NATIONAL ARTS CENTRE

In 1992/93, the National Arts Centre reflected the diversity of Canadian culture in its "Come Celebrate" series, which presented choirs and dance companies from the National Capital Region. For the fourth year, the Centre also helped to organize "Cultures Canada," a major multicultural festival that highlights the works of Canadian artists. In addition, it made a proposal to the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission for an Arts Network to draw public attention to the works of Canada's diverse artists.

The Centre has a number of multilingual employees, and often uses these employees' language skills in dealings with members of the public and with artists from other countries. It recruits employees from various ethnocultural minority groups by sending job notices to organizations representing these groups and to immigrant organizations. In 1992/93, the Centre adopted a new policy to allow employees from ethnocultural minority groups to take time off to commemorate days of religious significance.

In 1992/93, the National Arts Centre held information sessions to sensitize managers and other employees to Canada's multicultural reality.

## NATIONAL BATTLEFIELDS COMMISSION

In 1992/93, the National Battlefields Commission offered information sessions to its employees to increase their awareness of Canada's cultural diversity. It also reviewed its recruitment practices to make sure that all Canadians have equal access to employment with the Commission.

The Commission took a close look at its services to the public in 1992/93 to make sure that they meet the needs of its diverse clientele. For example, some of the texts used for its exhibits, and information leaflets prepared for the public, were translated into languages other than English and French.

## NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission (NCC) works to promote Canada's capital region to help build pride in Canada and increase understanding among Canadians. In 1992/93, the Commission focussed on "Canada 125," a celebration of the 125th anniversary of Confederation. Cultural programming that was part of these celebrations reflected Canada's diversity. "Shelter/Tissage," for example, is a work of art created for Canada 125 by artist Stephen Brathwaite. The large dome sculpture, made of aluminum bars welded and bound together with aluminum wire, refers to Canada's origins and First

Peoples. Within this structure are glass casts of the faces of 50 Canadians from every region of the country. These faces, representing the country's ethnocultural diversity, provide a link from our origins to the present day. The French word "tissage" means "weaving" in English — the interwoven threads of our cultural fabric shelter us. The sculpture is on display in Ottawa, at Rideau Falls Park on Confederation Boulevard.

Another Canada 125 event, "Experience Canada," showcased 125 young Canadians in a multicultural musical review. The NCC also hosted the National Youth Conference in 1992/93, offering young Canadians an opportunity to help fight racism by taking part in a panel on the subject. The Conference's recommendations on ways to combat racism have been distributed by students across the country. Also, many of the students who took part in the Conference are now involved in anti-racism activities in their communities.

The NCC has been working with the provinces and territories to develop kits on subjects related to multiculturalism for young Canadians and adults. In 1992/93, the Commission distributed 6,000 kits on "People for Peace" to high school teachers and students across the country. The kits include instructions on techniques to resolve conflicts; these techniques can be used as part of an anti-racism curriculum. The Commission also developed English kits for immigrants and distributed the kits to teachers of English as a second language. A French kit for immigrants is being developed.

During the summer of 1992, a number of NCC-sponsored events showcased culturally diverse Canadian talent. The "Crossroads in the Capital" outdoor festival featured Canadians performing music that reflected Latin, Japanese, South and West African, and Brazilian influences. The Opensky Danscene featured some of Canada's finest dance troupes, whose work reflected Canada's cultural diversity. Once again in 1992, the NCC joined with the Canadian Museum of Civilization, the National Arts Centre and the National Gallery of Canada to offer concerts and films through "Cultures Canada," a series of events expressing Canada's regional and ethnocultural diversity and featuring more than 1,000 artists.

In 1992/93, the NCC began developing "Reflections of Canada," a show that will use lights, voices and music to interpret Canada's story. Voices of Canadians from the past and present — the young and old, women and men, people of French, British, Ukrainian or Chinese origin, for example — tell of our collective struggle and triumphs in living together and building a new country. These Canadians' stories are related with dramatic intensity through their diaries, letters and conversations. The show will be presented on Parliament Hill during the summer of 1994.

In August 1992, the NCC brought representatives of the Department of Multiculturalism and Citizenship and the National Archives of Canada together with

other experts to look at ways they can commemorate the contributions that various immigrant groups have made to build Canada. They discussed this concept of "Nation Builders" and explored ways to present the story in Canada's capital.

The NCC includes members of visible minority groups in its publications, telecasts and music videos. In 1992/93, the Commission also gave 47 of its managers training in diversity. The NCC lets organizations such as HARAMBEE know about employment opportunities.

## NATIONAL FILM BOARD

The National Film Board's (NFB) three-year plan, "Corporate Policy Directions," set minority rights, multiculturalism and race relations as the program priorities for 1990 to 1993. The Mission Statement included in the plan described the NFB as:

. . . a Canadian cultural agency responsible for producing and distributing films which reflect Canada to Canadians and the world at large. In so doing, it takes into account the country's linguistic and cultural duality and its ethnic communities.

Following this plan, in 1992/93, the English and French Production Programs have paid particular attention to presenting Canada's multicultural reality in NFB films. Films produced in 1992/93 included:

### **In the Key of Oscar**

Oscar Peterson and other great Black jazz artists endured prejudice and many harrowing experiences on the road to fame. This intimate portrait documents Peterson's rise from being Montreal's "boogie woogie" teenage sensation to his status as an international celebrity and jazz virtuoso. (A co-production with Elita Peterson/Vocal Vision Productions.)

### **The Glass Ceiling**

Five women, representing a number of ethnocultural minority groups, tell stories of the daily barriers the workplace presents as women try to gain equality.

Fifty-one NFB films dealing with multicultural concerns aired on television during the year, including *In the Key of Oscar*. The combined audience for the films was almost eight million.

The NFB's National Marketing group is testing the potential for organizations involved in multicultural issues to use its films. The group conducted a direct mail campaign in 1992/93 to let organizations across the country know about NFB products that can be

used in seminars, conferences and training programs dealing with cross-cultural awareness and race relations issues. The NFB believes that these efforts will help it to know the concerns of ethnocultural minority communities and to improve its services for this audience.

The NFB production branches increased the number of training opportunities available for members of ethnocultural minority groups in 1992/93. Studio D's entire program, for example, focussed on the needs of women who are members of visible minority groups. As well, Studio D's New Initiatives in Film (NIF) program continued to give film-making opportunities to Women of Colour through internships, seminars and other events. The NIF produced its first resource bank, listing 68 Women of Colour and First Nations women involved in the Canadian film industry. It also published a catalogue of films about the history and experiences of Black Canadians from 1950 to 1990.

The NFB is working to increase the representation of members of ethnocultural and visible minority groups in its operations. It has reviewed all of its human resource policies to make sure that they are free of barriers to members of these groups. In 1992/93, the Employment Equity Director worked on a committee set up by the Centre for Research — Action on Race Relations. The committee looked at the challenges involved in achieving equality in employment for members of visible minority groups.

Across the country, the NFB has drawn up lists of ethnic newspapers and community organizations representing ethnocultural minority groups, so that it can widely advertise job opportunities and apprenticeship programs. The Board contacts these organizations to find persons with the language or cultural skills needed for work on subtitles or research projects, acting assignments or film direction. Human Resource Officers briefed members of selection committees on the importance of hiring members of ethnocultural minority groups and of making sure there are no barriers to career development for these employees within the Board. The NFB's recruitment efforts focus, in particular, on areas where there are few minority employees and on areas where service to the public can be improved by hiring people with specialized language skills and cultural knowledge. People involved in film-making crafts, such as lighting, sound recording and projection, and who are members of minority groups, have access to special training measures through a fund financed jointly by the employment equity program and directors across the organization.

The NFB recognizes employees' achievements in producing films dealing with multicultural themes by screening the films for all employees. The Government Film Commissioner has honoured films by directors who are members of visible minority groups through special screenings or social events, and with awards, prizes and tributes. The media are also notified about awards.

## NATIONAL GALLERY OF CANADA

In 1992/93, the National Gallery of Canada continued a number of measures to reflect Canada's multicultural reality in its activities and its workforce. It coordinated events for the Cultures Canada festival and invited artists representing ethnocultural minority communities to perform in the National Capital Region during the summer.

The Gallery engages staff and volunteers who have skills in languages other than English and French to communicate with visitors, the media and the public.

## NATIONAL LIBRARY OF CANADA

In 1992/93, the National Library of Canada reviewed its Multilingual Biblioservice (MBS) with the financial help of the Department of Multiculturalism and Citizenship. The service gives public libraries access to more than 450,000 books — in 32 languages — held by the National Library. The MBS sends books on long-term loan to deposit centres across Canada, which in turn circulate them to public libraries. The review found that the MBS is effective, and that it should improve its communications and use technology to be more flexible and to respond better to users' needs.

Along with this review, the National Library surveyed public libraries in Canada to identify the collections of books written in languages other than English or French they carry. This study also looked for ways to improve the services that public libraries provide to ethnocultural minority communities.

In 1992/93, the National Library revised its brochures about the MBS written in Arabic, Czech, Hindi, Punjabi, Russian, Slovak and Urdu. The National Library produced these brochures in-house using "Multilingual Scholar," a word-processing software program that includes many character sets. The MBS also published the fourth edition of *Books-on-cassette in Languages Other than English: A Guide to Suppliers*.

The National Library has been working to make the titles of its collections written in non-roman scripts available on the MBS "MULTILIB" computer catalogue. In 1992/93, the National Library developed the Devanagari character set, which is used for Hindi, and the Gurmukhi character set, for Punjabi, for MULTILIB. Twenty-eight of the Library's 32 language collections are now available on the automated system.

In 1992/93, the National Library continued its pilot project inviting public libraries, library schools and others to search the MBS MINISIS database. It surveyed participants to evaluate the project and set up a toll-free number for users.

The National Library continues to add to its collection of books written in languages other than English and French, adding almost 1,600 to its permanent collection in

1992/93. These books are listed in *Canadiana*, Canada's national bibliography, which is widely distributed in Canada and abroad.

The National Library also featured more than 50 writers and musicians representing ethnocultural minority groups in its cultural programs.

## NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The National Museum of Science and Technology prepares an annual multiculturalism plan. In 1992/93, the staff prepared a briefing document for senior management on the *Canadian Multiculturalism Act* and the organization's obligations under the Act.

The National Museum of Science and Technology Corporation, which also includes the National Aviation Museum, is committed to serving all Canadians well. Wherever possible, the museums use employees' varied language skills to respond to requests by clients of ethnocultural or visible minority groups for specialized educational or public programming. The Corporation engages experts when required to help to prepare these special programs.

To reach out to all Canadians, the Corporation advertises in the ethnic media. The museums have also surveyed their patrons to identify the most common third language spoken by visitors.

The Corporation has started reviewing its human resource policies and procedures and will ensure that the principles of multiculturalism form part of the foundation of these policies.

## OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) tries to harmonize the goals of bilingualism and multiculturalism in all of its communication products and programs. In 1992/93, as part of its Youth Program, OCOL worked with the provincial departments and ministries of education to provide a variety of its materials to schools. Among these was a video entitled, *Two Languages, One Country*, which included interviews with young people from a number of ethnocultural backgrounds. *Agenda*, a daybook for grade 11 students, also portrayed the diversity of Canada's population in its messages and illustrations.

In the summer of 1992, OCOL produced and distributed a special issue of its quarterly magazine, *Language and Society*, on "New Found Friends: Immigration in Canada." The purpose of this issue was to promote cultural understanding among all Canadians and to

show how immigrants could integrate successfully into Canadian society while preserving the culture of the countries of origin.

OCOL often seeks input from community-based organizations, and from advisory committees and focus groups with diverse membership, to ensure that its policies and programs respond to the needs of all Canadians.

Several employees of OCOL received training in managing diversity and resolving conflict in 1992/93.

## SECRETARY OF STATE, DEPARTMENT OF THE

The Department of the Secretary of State has a mandate to work with all Canadians to build on our shared sense of community and country. The department promotes the principles of the Multiculturalism Policy of Canada in all of its programs and activities. In 1992/93, Secretary of State program officers and researchers called on the expertise of members of ethnocultural minority communities to assess applications for funding and to identify emerging issues and set priorities for projects and research. The department also makes use of its employees' linguistic skills and cultural understanding in its work with client groups.

In 1992/93, a great number of projects and research activities involved members of ethnocultural minority communities and reflected the concerns of these Canadians. The Women's Program, for example, helped fund a series of workshops in Nova Scotia on the problem of violence against women. The Women's Institute of the African United Baptist Association wanted to address the problem of Black women not having access to many of the sources of help available in the community when faced with violence in the home. The Association organized workshops to help Black women find out more information about the issue, identify gaps in services for women who are subject to violence, and develop a plan of action to deal with the problem in the community.

In British Columbia, the Canadian Chinese Women's Action Council received support from the Women's Program to build awareness of equality issues among members of the Chinese Canadian community. Immigrant and Visible Minority Women of B.C. put together a series of workshops to develop leadership skills among visible minority and immigrant women. The workshops looked at how racism and multiculturalism have an impact on women's rights. The Women's Program also held focus group discussions with immigrant women in 1992/93 to find out what issues and concerns the program can help address.

In Quebec, departmental staff worked with Employment and Immigration Canada and the Collectif des femmes immigrantes du Québec [Union of immigrant women of

Quebec] to help reduce barriers to employment for immigrant women in the province. The partnership also helped build the women's skills so that it would be easier to find jobs.

The Official Languages program helped many organizations representing official language minority groups to include the experiences and perspectives of all Canadians in their work in 1992/93. With program support, for example, a representative of entrepreneurs in British Columbia's Chinese community spoke about economic growth at a seminar on regional development organized by the Francophone community. The Francophone Association also developed a bilingual board game called "Klondike" with financial support from the department. The game follows the style of popular board games and tells the history of the Klondike by relating the stories of settlers from Asia, Russia and the United States, as well as those of the region's Aboriginal people and Canadians who moved to the territory from other parts of the country.

The Official Languages program joined with the Department of Multiculturalism and Citizenship to support the founding of new organizations, such as the Association multiculturelle francophone de l'Ontario [Francophone Multicultural Association of Ontario]. The program also helped multicultural groups offer services in both official languages. The Montreal conference, "Dimensions of Literacy in a Multicultural Society," for example, received program support for translation and interpretation services.

The department's Translation Bureau engages people with specialized language skills to prepare multilingual dictionaries or to add new words and phrases to "Termium," Canada's language databank. The Bureau's employees work with the Department of Multiculturalism and Citizenship to keep track of changes in the terminology used by Canadians who speak languages other than English and French and to identify the need to translate new terms.

The Youth Participation program gives priority to projects organized by and for young people who are members of ethnocultural and visible minority communities. In 1992/93, the program sponsored a multicultural exchange involving 121 students. Each student was "twinning" with another elsewhere in the country and stayed with that student's family. Together, the students talked about discrimination, human rights, multiculturalism and the Canadian identity. Participants came out of the experience ready to work to eliminate prejudice and discrimination in the community.

The year 1992/93 represented the Youth Participation program's third year of support for the Society for Educational Visits and Exchanges in Canada. This pilot project set an example for bilingual and multicultural exchanges that will help young people to become leaders in their schools and communities, and help teachers to lead sessions on cultural understanding.

The State Ceremonial and Canadian Identity Branch worked with the National Capital Commission to organize the 1992 Canada Day activities. As in previous years, the organizers made sure that activities on Parliament Hill and elsewhere in the country showcased the talents and achievements of Canadian artists from diverse backgrounds.

Finally, all of the research activities undertaken by the Department of the Secretary of State take into account Canada's multicultural reality. In focus group discussions, for example, the department considers all cultural factors that determine which ethnocultural communities should participate.

## TELEFILM CANADA

In March 1993, for the International Short Film Festival of Montreal, Telefilm Canada organized a panel discussion of "Le Québec vu par . . . ses cinéastes immigrants" [Quebec: A view from immigrant film makers]. A group of Canadian film directors and producers explored how immigrants' ethnocultural backgrounds bring a new perspective to the vision of Quebec available on film.

Telefilm Canada keeps a record of its employees' knowledge of ethnocultural minority communities and languages other than English or French. Employees use these skills to provide professional help to delegations from other countries.

In 1992/93, Telefilm Canada contributed financially to help the Centre for Research — Action on Race Relations produce a photo directory of artists from ethnocultural and visible minority communities and Aboriginal artists.

## OTHER INSTITUTIONS

In 1992/93, the agencies listed below took some or all of these steps in support of the *Canadian Multiculturalism Act*:

- stated their support for the multiculturalism policy and its objectives;
- distributed a statement on multiculturalism to staff;
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment;
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

In future years, any new activities that these employers report will be described in the main body of this report.

Canada Labour Relations Board  
 Canadian International Trade Tribunal  
 Cape Breton Development Corporation  
 Defence Construction Canada  
 Information Commissioner, Office of the  
 Labour Canada  
 Privacy Commissioner, Office of the  
 Public Service Staff Relations Board  
 Transportation Safety Board of Canada

## SMALL AGENCIES

The *Canadian Multiculturalism Act* applies to all federal departments and agencies. Listed below are some of the smaller agencies, with as few as six and no more than 40 employees in any one location, which submitted annual reports in support of the *Canadian Multiculturalism Act*. These agencies have stated their support of the multiculturalism policy and their intent to put its principles into practice at every opportunity. In future years, any new activities that these employers highlight will be described in the main body of this report.

Grain Transportation Agency  
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd.  
Laurentian Pilotage Authority  
Pacific Pilotage Authority  
Patented Medicine Prices Review Board  
Prince Rupert Port Corporation  
St. John's Port Corporation







## ORGANISMES DE PETITE TAILLE

La *Loi sur le multiculturelisme canadien* s'applique à toutes les institutions fédérales. Cette annexe présente une liste de quelques-uns des organismes de petite taille qui ont contribué au rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*; certains comptent aussi peu que six employés et aucun n'en compte plus de 40. Ces organismes ont manifesté leur attachement à la politique du multiculturelisme et leur intention de mettre en pratique les principes qui y sont énoncés, chaque fois que l'occasion se présente. À l'avenir, toute nouvelle initiative signalée par ces organismes sera décrite dans le rapport.

Administration de pilotage des Grands Lacs  
 Administration de pilotage des Laurentides  
 Administration de pilotage du Pacifique  
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés  
 Office du transport du grain  
 Société du port de Prince Rupert  
 Société du port de St. Johns

## AUTRES ORGANISMES

En 1992-1993, les organismes fédéraux énumérés ci-dessous ont pris les mesures suivantes, ou certaines d'entre elles, en réponse aux exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* :

- exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses objectifs;
  - distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
  - consulter des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires;
  - encourager les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois au sein de leur organisation;
  - représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.
- Au cours des prochaines années, toute nouvelle initiative signalée par ces organismes sera décrite dans le rapport.

Bureau de la sécurité des transports du Canada  
 Commissariat à l'information du Canada  
 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada  
 Commission des relations de travail dans la fonction publique  
 Conseil canadien des relations du travail  
 Construction de Défense (1951) limitée  
 Société de développement du Cap-Breton  
 Ministère du Travail  
 Tribunal canadien du commerce extérieur

Le Groupe consultatif de la SCHL sur les minorités visibles a revu et commenté toutes les nouvelles politiques de gestion des ressources humaines de l'organisation. Il a conseillé la haute direction sur des questions d'équité en matière d'emploi et proposé une stratégie pour garder les employés membres d'une minorité ethnoculturelle au service de la SCHL.

Pour améliorer ses relations avec le public, la SCHL a déterminé quelles étaient les plus importantes communautés ethnoculturelles minoritaires dans chaque région du pays. Elle a souscrit des abonnements aux médias de ces communautés et leur a distribué ses communiqués de presse. Dans le but de mieux communiquer avec les médias, la SCHL a dressé un répertoire des compétences linguistiques de ses employés. La SCHL veille à la représentation des minorités ethnoculturelles dans toutes ses campagnes de relations publiques.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution du ministère du Travail est décrite à l'annexe A.

La contribution du Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés est décrite à l'annexe B.

dans le cadre d'un atelier organisé en collaboration avec un groupement de marchands chinois.

En 1992-1993, plus de 650 employés du Ministère ont reçu une formation en gestion de la diversité. De plus, le Ministère offre des cours de formation sur le règlement des conflits et les relations interculturelles dans le cadre de son Programme d'apprentissage vers le leadership.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a étudié les besoins de logement communautaire des minorités visibles et ethnoculturelles. En 1992-1993, la SCHL a créé des projets de coopérative d'habitation pour les membres des communautés antillaises, coréenne et italienne du Canada. La SCHL a aussi réalisé des projets locaux en Colombie-Britannique pour venir en aide aux membres des communautés ukrainienne et chilienne de cette province; de plus, elle a annoncé la création d'un nouveau projet pour les membres de la communauté italienne de l'Ontario.

Grâce au Centre canadien du partenariat public-privé dans l'habitation, la SCHL unit ses efforts à ceux du secteur privé pour bâtir des logements destinés aux ménages à revenu faible ou moyen. En 1992-1993, un certain nombre de projets d'habitation ont été créés, y compris le Yee Hong Villa à Scarborough, le Holland Christian Homes à Brampton, le Tri-County Mennonite Homes à Stratford et à New Hamburg et le Hellenic Homes for the Aged à Toronto.

Les bureaux de la SCHL de la région des Prairies continuent de promouvoir les programmes Opération refuge et L'étape suivante, dont le but est d'offrir un lieu de refuge d'urgence aux femmes et aux enfants victimes de violence familiale. La priorité est accordée aux femmes immigrantes, aux femmes autochtones, aux femmes ayant une déficience et aux femmes qui vivent en milieu rural.

Le bureau de Winnipeg de la SCHL a continué de travailler activement en collaboration avec le Immigrant Women's Counselling Centre pour offrir des possibilités de travail bénévoles aux femmes immigrantes. En collaboration avec le YM/YWCA, le bureau de Winnipeg encourage les jeunes appartenant à une minorité ethnoculturelle à se fixer des objectifs de carrière et à les réaliser. Des conseillers aident les étudiants à trouver des emplois à temps partiel et les encouragent à poursuivre leurs études pour améliorer leurs chances de réussite professionnelle. La SCHL offre aussi un programme visant à recruter des diplômés parmi les autochtones, les membres des groupes ethnoculturels minoritaires et les personnes ayant une déficience.

Le Ministère s'efforce de veiller à ce que les études sur la santé des Canadiens tiennent compte des facteurs ethnoculturels. En 1992-1993, par exemple, dans le cadre de son analyse de l'Enquête sociale générale de 1991, le Ministère a examiné les liens entre les origines ethnoculturelles et le bien-être des Canadiens. Le Programme de financement stratégique pour la santé mentale des enfants subventionne en priorité les travaux de recherche réalisés par des groupes qui représentent les intérêts des enfants immigrants et réfugiés. Le Ministère fait également partie du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur les services de santé mentale destinés à l'enfance et à la jeunesse, qui a notamment pour objectif de créer des services convenables pour les enfants des communautés ethnoculturelles minoritaires. Le journal du Ministère intitulé *Santé mentale au Canada* publie régulièrement des articles de recherche sur des sujets à caractère multiculturel.

Le Bureau des enfants du Ministère est membre d'un groupe de travail interministériel sur l'intégration des immigrants. Les ministères et organismes fédéraux qui font partie de ce groupe échantillent de l'information et des conseils sur des programmes qui visent à aider les immigrants et les Canadiens de première génération à mieux s'intégrer à la société. Le Ministère a représenté la réalité multiculturelle du Canada dans ses publications sur les enfants et le rôle des parents, ainsi que dans les annonces du programme Grandir ensemble qu'il a fait paraître à la télévision en 1992-1993. En 1992-1993, le Ministère a organisé des groupes de discussion sur la nouvelle édition du Guide alimentaire; le quart des Canadiens qui ont fait partie de ces groupes sont nés à l'extérieur du pays. Le Ministère encourage les communautés et les organismes à produire des documents d'information basés sur le Guide alimentaire pour les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires. Pour l'élaboration de sa campagne *Vitalité*, destinée à encourager les Canadiens à adopter des habitudes de vie saines, le Ministère a étudié les attitudes et les coutumes des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires en matière d'alimentation, d'activité physique et d'image corporelle. Le Ministère publie régulièrement des articles sur les immigrants et les communautés ethnoculturelles dans sa revue trimestrielle intitulée

*Promotion de la santé.*

Les employés du Ministère, dont les origines ethnoculturelles sont très diversifiées, sont en mesure de fournir des services et de l'information au public canadien dans de nombreuses langues. La composition de l'effectif de certains bureaux régionaux du Ministère reflète la diversité des groupes ethnoculturels locaux; les employés de ces bureaux peuvent ainsi offrir des services dans les langues parlées par les membres de ces groupes ethnoculturels. En 1992-1993, des journalistes du plus grand journal chinois de Toronto ont interviewé des inspecteurs des aliments et drogues de langues mandarine et cantonaise en vue de la publication d'une série d'articles sur la protection de la santé. Dans la région de l'Ouest, un inspecteur des aliments et drogues a présenté un exposé

Le Ministère a continué de travailler en collaboration avec plusieurs organismes, y compris l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada et le Conseil ethnoculturel du Canada, afin de lutter contre la violence familiale. En 1992-1993, il a appuyé un projet réalisé par un groupe de femmes immigrantes d'Edmonton qui a permis de publier des documents d'information sur la violence familiale en 11 langues différentes. Ces documents seront distribués dans tout le pays par l'intermédiaire des organismes d'aide aux immigrants. Le Centre national d'information sur la violence dans la famille a publié un rapport intitulé *Isolées, apeurées et oubliées* qui décrit les expériences de violence familiale vécues par des femmes immigrantes et des réfugiées ainsi que les services dont ces femmes ont besoin. Le Ministère a consulté des organismes qui représentent les femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle relativement à la politique de partage des crédits du Régime de pensions du Canada (RPC) entre conjoints en cas de divorce. Il a aussi traité du sujet dans une courte bande vidéo qui reflète la diversité de la société canadienne. La bande vidéo, produite en six langues autres que le français et l'anglais, a été distribuée dans les différentes régions du pays. Le Ministère a aussi fait traduire en 24 langues un article sur le partage des crédits du RPC, qu'il a fait publier dans les journaux allophones de tout le pays.

Le Ministère surveille les travaux de recherche sur le cancer du sein et encourage les chercheurs à inclure des personnes de diverses origines dans leurs essais cliniques. Il sera ainsi possible de déterminer l'incidence du cancer du sein parmi les différentes communautés ethnoculturelles et de définir les facteurs génétiques et culturels pouvant être liés à cette maladie.

La Stratégie nationale sur le SIDA appuie des études et des projets qui répondent aux besoins diversifiés de la population canadienne. En 1992-1993, dans le cadre du Programme d'action communautaire sur le SIDA, le Ministère a financé un certain nombre de projets touchant les communautés haïtienne, chinoise, africaine et asiatique du Canada. Le Ministère a aussi apporté son soutien à une étude nationale intitulée *Les communautés ethnoculturelles face au SIDA*, pour les besoins de cette étude, des chercheurs universitaires de trois provinces ont examiné les facteurs individuels et socio-culturels qui peuvent avoir un effet sur la transmission du VIH à l'intérieur des communautés ethnoculturelles minoritaires. Pour faire suite à une autre étude, le Ministère a publié un rapport intitulé *Mettre un terme à l'isolement : l'infection par le VIH et la santé mentale au cours de la deuxième décennie*, dont certaines des recommandations traitent des besoins et des préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires. Afin d'encourager l'échange d'information sur le SIDA, le Ministère a pris des mesures en vue de créer un solide réseau d'organismes ethnoculturels et d'autres groupes.

## EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

En 1992-1993, la Direction des ressources humaines d'Emploi et Immigration Canada a créé à l'intention des employés de l'administration centrale un jeu-questionnaire informatisé sur le multiculturalisme. Le jeu-questionnaire contenait des questions et des faits sur la composition linguistique et ethnoculturelle de la population canadienne, ainsi que des enseignements sur les mesures prises par le gouvernement pour éliminer le racisme et promouvoir le multiculturalisme.

## SANTÉ ET BIEN-ÊTRE SOCIAL CANADA

En 1992-1993, Santé et Bien-être social Canada a continué d'élargir ses programmes et ses activités pour tenir compte des besoins de tous les Canadiens. Par exemple, le Secrétaire du troisième âge a désigné un représentant pour assurer la liaison et comme personne-ressource auprès des communautés ethnoculturelles minoritaires. En 1992-1993, de nombreux projets à caractère multiculturel ont été financés dans le cadre du programme Nouveaux horizons et du Programme d'aide à l'autonomie des aînés, y compris une étude des besoins de logement, de l'état de santé et de la situation financière des aînés d'une communauté ethnoculturelle minoritaire en Colombie-Britannique. De plus, un nouveau programme pour les personnes du troisième âge, intitulé Alliances pour l'autonomie, aide les entreprises, les syndicats et les autres paliers de gouvernement à répondre aux besoins des aînés des groupes ethnoculturels minoritaires.

En collaboration avec le Comité consultatif des femmes âgées issues des collectivités ethniques de l'Ontario, le Ministère a contribué à la production d'un rapport sur une série de colloques. Intitulé *Sagesse partagée, plate-forme commune*, le rapport a été publié en italien, en portugais, en cantonais, en mandarin, en vietnamien, en espagnol, en français et en anglais. Les publications du Ministère destinées aux personnes du troisième âge reflètent la diversité de cette population; de plus, le ministère publie dans son bulletin trimestriel intitulé *Info-échange pour les aînés* de l'information sur des activités et des projets à caractère multiculturel qui ont lieu dans les différentes régions du pays.

La Direction générale de la sécurité du revenu du Ministère a continué de négocier des ententes avec d'autres pays, afin de permettre aux Canadiens qui ont vécu à l'étranger et qui ont contribué au régime de sécurité sociale d'un autre pays d'obtenir des prestations de retraite plus élevées. Le Canada a maintenant conclu des ententes de ce genre avec 24 pays. La Section des prestations internationales, qui administre ces ententes, offre ses services en italien, en espagnol, en portugais, en allemand, en français et en anglais.

de la société canadienne. En 1992-1993, en collaboration avec le Conseil des arts du Canada et le Musée canadien des civilisations, le CRSH a préparé un séminaire ayant pour thème *Culture, savoir et domination*. Ce séminaire de deux jours, qui aura lieu en 1993-1994, sera animé par un spécialiste en droits de la personne et en éducation de l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario. Des représentants des trois organismes discuteront de questions fondamentales, par exemple :

- l'importance de la diversité culturelle dans le domaine des arts et de la recherche;
- l'existence de racisme systémique dans certaines activités quotidiennes des organismes culturels et de recherche;
- les responsabilités sociales des conseils des arts, des musées et des instituts de recherche.

En 1992-1993, les résultats d'une importante étude des travaux de recherche sur le multiculturalisme au Canada ont été présentés au CRSH et au ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, qui avaient tous deux contribué au financement du projet. Cette étude examine les points forts et les points faibles des travaux de recherche et des documents existants sur le défi que présente l'édification de la société multiculturelle du Canada. Le rapport définitif sera publié en 1994 par la University of Toronto Press, sous le titre *Ethnicity and Culture in Canada: The Review Landscape*. Le CRSH fait appel aux compétences linguistiques de ses employés qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais, afin de répondre à des lettres rédigées dans des langues étrangères. Lorsqu'il choisit les membres des comités chargés d'examiner les demandes de subvention, le CRSH veille à inclure des personnes qui ont une connaissance et une compréhension des communautés ethnoculturelles minoritaires. Pour aider ses employés à mieux comprendre les principes du multiculturalisme, le CRSH a distribué des exemplaires du livre *Inspire un sentiment d'appartenance : Faits saillants du Rapport annuel de 1991-1992 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*.

## CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA

En 1992-1993, le Conseil de recherches médicales a distribué à ses employés des documents d'information visant à mieux les sensibiliser à la réalité multiculturelle du pays. Le Conseil a aussi examiné ses pratiques de recrutement, afin de s'assurer que des chances égales d'emploi soient offertes aux Canadiens et Canadiennes de toutes origines ethnoculturelles.

empêcher la mutilation des organes génitaux des femmes, pratiquée par certains groupes ethnoculturels.

En 1992-1993, en collaboration avec l'Office national du film, le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme a réalisé un film au sujet du *symposium* sur l'adolescence qu'il a tenu en 1991. Les deux organismes veulent s'assurer que ce film reflète la diversité des participants au *symposium*.

Le Conseil a un plan de multiculturalisme qu'il revoit chaque année et dont il rend compte à ses membres. Le plan engage notamment le Conseil à faire en sorte que son effectif représente la diversité de la société canadienne.

Le Conseil a créé un service de liaison qui s'occupe de demeurer en contact avec les femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. Il communique avec de nombreux organismes qui représentent ces femmes pour les informer des postes qu'il a à combler, leur distribuer des avis de concours et leur fournir des descriptions de postes. Il annonce aussi ses offres d'emploi dans la presse allophone. Le Conseil téléphone ensuite aux organismes pour assurer un suivi et évaluer l'efficacité de ses méthodes de recrutement.

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme fait appel aux connaissances linguistiques et culturelles de ses employés pour consulter les organismes qui représentent les femmes issues des communautés ethnoculturelles minoritaires. Il sensibilise ses employés à la diversité de la société canadienne au moyen de vidéos sur les relations interraciales et sur des sujets connexes. De plus, la directrice de la recherche tient régulièrement des séances d'information sur des questions liées au multiculturalisme.

Dans leurs discours, les membres du Conseil traitent souvent des préoccupations des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. En 1992-1993, la présidente du Conseil a prononcé 50 discours, dont 23 sur les préoccupations des femmes issues des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Les publications du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme reflètent la réalité multiculturelle du pays. La liste d'envoi du Conseil comprend des organismes qui représentent l'ensemble des Canadiennes; de plus, par l'intermédiaire de *Canadian Corporate News*, le Conseil distribue ses communiqués de presse à de nombreux groupes ethnoculturels minoritaires, y compris les organismes qui représentent les femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle.

## CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) appuie des travaux de recherche et de formation qui aident à mieux faire comprendre la réalité multiculturelle

En 1992-1993, CFC a demandé que le problème de la violence envers les femmes issues des communautés ethnoculturelles minoritaires soit intégré au mandat du Comité canadien sur la violence faite aux femmes. CFC a aussi fait des recherches sur la violence envers les femmes appartenant à une minorité visible pour aider le comité dans ses travaux.

CFC est membre actif du Comité directeur interministériel sur le multiculturalisme et la justice et du Comité interministériel sur le racisme organisé. Dans le cadre de ses activités conjointes avec Emploi et Immigration Canada, CFC a étudié les effets de la politique canadienne concernant les réfugiés sur les femmes réfugiées. Les deux organismes ont aussi examiné la façon dont les femmes réfugiées sont traitées et les moyens à prendre pour mieux répondre à leurs besoins.

À l'occasion du Mois de l'histoire des femmes, CFC a publié des documents sur les expériences vécues par des femmes de différentes origines ethnoculturelles. CFC travaille actuellement à formuler un plan d'action sur la sécurité et un autre sur l'égalité, afin d'assurer aux femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle une plus grande sécurité et de meilleures chances d'emploi. Ces plans examineront l'impact des politiques et des programmes du Canada sur les femmes de toutes origines ethnoculturelles.

## CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME

Le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme s'est donné comme priorité de tenir compte du point de vue des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle dans toutes ses activités de recherche. Il revoit les projets de recherche pour s'assurer qu'ils tiennent compte du point de vue des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. Le Conseil tient des listes complètes d'organismes et de personnes qui peuvent présenter les vues des communautés ethnoculturelles minoritaires et des femmes appartenant à d'autres groupes minoritaires. Il consulte ces spécialistes pour l'aider à définir les questions qui feront l'objet de recherches et de conférences. Le Conseil fait aussi appel à des spécialistes pour revoir les paramètres de projets de recherche, les ébauches de rapports ainsi que d'autres documents. Il communique également avec les organismes multiculturels lorsqu'il doit engager des entrepreneurs pour effectuer des travaux de recherche.

En 1992-1993, certains projets de recherche réalisés par le Conseil ont porté principalement sur les préoccupations des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. Par exemple, le Conseil a recueilli des données statistiques sur les types d'habitations que les femmes immigrantes ont pu trouver au Canada et sur les besoins de logement de ces femmes. Il a aussi proposé au gouvernement des mesures pour aider à

## ANCIENS COMBATTANTS, MINISTÈRE DES

En 1992-1993, le ministère des Anciens combattants a créé un comité consultatif sur les minorités visibles; ce comité a pour rôle de conseiller le sous-ministre relativement aux effets des politiques et des pratiques d'emploi de l'organisation sur le recrutement de membres des minorités ethnoculturelles et sur les possibilités de perfectionnement offertes aux employés appartenant à ces groupes. Le comité comprend des représentants des bureaux régionaux du Ministère et des syndicats. Il a invité les organismes multiculturels locaux, municipaux et provinciaux à lui faire parvenir leurs commentaires, qu'il a ensuite intégrés à ses recommandations.

En 1992-1993, 10 employés du Ministère ont assisté à une séance de formation intitulée *Au-delà des obstacles*.

## CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est la principale source nationale d'information sur l'hygiène et la sécurité en milieu de travail. Le Centre tient un répertoire des connaissances culturelles et linguistiques de ses employés qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle. Il fait appel aux compétences de ces employés dans le cadre de ses relations avec des organismes internationaux et à l'occasion de rencontres avec des visiteurs de l'étranger. Ainsi, un des employés du Centre qui parle italien a fait partie d'une équipe de projet canadienne qui a travaillé en Italie en 1992-1993.

Le Centre s'efforce de rendre ses pratiques de recrutement équitables. Il a aussi intégré à son énoncé de mission l'obligation de refléter la diversité de la société canadienne dans la composition de son effectif.

## CONDITION FÉMININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) tient compte du point de vue des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle dans toutes ses activités d'analyse et d'élaboration de politiques.

CFC consulte des organismes non gouvernementaux pour s'assurer que ses activités sont représentatives de toutes les femmes du Canada. En 1992-1993, la ministre responsable de CFC a rencontré à six reprises des représentantes d'organismes de femmes immigrantes et de femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle, afin d'échanger des idées et de discuter des difficultés et des préoccupations de ces organismes.

# Politique sociale et politique de la santé

Les ministères et organismes groupés sous cette rubrique offrent des services sociaux à divers groupes de la société canadienne, tels les autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête de logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travaux de recherche sur la santé, la situation de la femme et d'autres questions sociales, et ils contribuent à l'élaboration des politiques du Canada dans ces domaines.

## AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN, MINISTÈRE DES

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien offre un soutien et des services aux peuples autochtones et aux gouvernements du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest. En reconnaissance des principes de l'autonomie gouvernementale des peuples autochtones et des politiques de développement constitutionnel dans le Nord, la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ne s'applique pas aux gouvernements territoriaux ni aux organismes qui offrent des services gouvernementaux aux autochtones. La plupart des activités du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien visent principalement les peuples autochtones et les gouvernements territoriaux; par conséquent, ces activités ne sont pas comprises dans la contribution du ministère au rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Pour se conformer aux lignes directrices gouvernementales, le Ministère veille à ce que les Indiens, les Inuit et les minorités ethnoculturelles soient représentés dans ses publications.

Le Ministère encourage les membres des groupes ethnoculturels minoritaires à postuler des emplois. Des emplois appartenant à une minorité ethnoculturelle font partie d'un comité créé en 1993 pour discuter de questions d'emploi avec le sous-ministre.

En 1992-1993, plusieurs centaines d'employés du Ministère ont reçu une formation sur les relations interculturelles.

pour renseigner le public sur la propagande haineuse venant de groupes sectaires et les actes de vandalisme commis par ces groupes. Le bureau régional de l'Ontario a également produit un rapport sur les crimes motivés par la haine et sur les activités des groupes qui militent en faveur de la suprématie blanche dans la province.

À Toronto, le Secrétaire du Solliciteur général du Canada a uni ses efforts à ceux de l'Association canadienne des chefs de police pour aider les organismes communautaires à distribuer de l'information sur l'abus des drogues aux jeunes qui vivent dans les milieux à risque élevé. Cette information a été publiée en anglais, en espagnol et en italien.

En 1992-1993, le Secrétaire du Solliciteur général du Canada a financé une conférence organisée par le Western Judicial Education Centre sur le rôle des juges dans le contexte de la réalité multiculturelle de la société canadienne. Les juges qui ont participé à la conférence ont assisté à des séances de sensibilisation à la diversité culturelle.

ethnoculturelles dans ses équipes de recrutement. Le SCC tient un répertoire des compétences linguistiques de ses employés et il fait appel à eux pour accueillir des dignitaires d'autres pays et pour traiter avec les détenus qui ne parlent ni le français ni l'anglais.

En collaboration avec le ministre du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, le ministre de la Justice et le Secrétaire du Solliciteur général du Canada, le SCC étudie les questions d'ordre juridique qui préoccupent les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires.

## SOLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA, SECRÉTAIRE DU

En 1992-1993, le Secrétaire du Solliciteur général du Canada a pris des mesures pour offrir aux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires de tout le pays un meilleur accès au système de justice pénale et pour trouver des solutions aux problèmes de sécurité publique qui préoccupent les membres de ces communautés.

Avec l'aide financière du bureau régional du Québec, la Société de criminologie du Québec a recueilli de l'information sur les expériences des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires qui ont des démêlés avec la justice. Cet organisme veut trouver une solution globale aux problèmes qui existent.

En 1992-1993, des employés du bureau régional du Québec ont participé aux travaux de deux comités qui ont été créés dans le but d'améliorer les relations entre les forces policières et les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires. Le Comité sur le multiculturalisme de l'Association des directeurs de police et pompiers du Québec a analysé les recommandations de diverses commissions d'enquête et a effectué une étude sur la composition ethnique des forces policières du Québec. Ce comité a aussi élargi son mandat de manière à étendre à toute la province ses efforts pour mieux faire comprendre à la population ce que les forces policières peuvent faire pour répondre aux besoins des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Le 21 mars 1993, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Ville de Montréal a proclamé l'année 1993 comme l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciales. Un comité appelé Chantier sécurité publique a été formé pour organiser des activités sur le thème «Montréal en harmonie»; un représentant du bureau régional du Québec fait partie de ce comité.

Le bureau régional de l'Ontario a contribué au financement d'une conférence organisée par la Charitable Organization of Ex-Jamaican Police Officers pour trouver des moyens d'améliorer les relations entre les forces policières et les jeunes Noirs à Toronto. Le bureau régional de l'Ontario a aussi appuyé les efforts du South Riverdale Community Centre

## SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

En 1992-1993, le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a élaboré une politique sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi afin de promouvoir la diversité culturelle parmi son personnel. Le SCRS a aussi offert à tous ses employés un cours de formation d'une demi-journée sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail. Par ailleurs, le SCRS a fait appel aux compétences linguistiques et culturelles de ses employés pour ses activités de recherche et d'administration.

## SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

En 1992-1993, le Service correctionnel du Canada (SCC) a pris un certain nombre de mesures pour mieux sensibiliser ses employés à la réalité du multiculturalisme et pour les aider à faire face à la diversité culturelle du personnel et des détenus. Le SCC a offert à plus de 2 300 employés des cours de formation sur le règlement des conflits, la gestion de la diversité, les relations interculturelles et interraciales et d'autres sujets connexes. Le personnel du SCC a visité des communautés ethnoculturelles minoritaires. Le SCC a aussi publié dans sa revue mensuelle intitulée *Entre Nous* un jeu-questionnaire sur la réalité multiculturelle du Canada.

Dans la région des Prairies, le pénitencier de la Saskatchewan est devenu le premier établissement carcéral à créer un groupe multiculturel, qui a été baptisé le Phoenix Multicultural Council Inc. Cet organisme sans but lucratif est formé de représentants du personnel, des détenus et des communautés ethnoculturelles minoritaires; il a pour rôle de sensibiliser le personnel et les détenus à la réalité multiculturelle du Canada ainsi que de promouvoir les relations interculturelles et interraciales au sein de l'établissement et en milieu de travail. Dans la région du Québec, le pénitencier Leclerc a créé un groupe semblable appelé l'Arc-en-ciel; composé de représentants du personnel et des détenus, ce groupe s'efforce de faire mieux connaître les principes du multiculturalisme. Le SCC travaille actuellement à former des groupes multiculturels de ce genre dans les autres établissements correctionnels du Canada.

Le SCC offrira bientôt un prix du multiculturalisme pour récompenser les efforts du personnel et encourager les employés à continuer de promouvoir la sensibilisation interculturelle et l'amélioration des relations interraciales au sein de l'organisation. Le SCC s'efforce d'embaucher des personnes qui possèdent des connaissances linguistiques et culturelles spécialisées; à cette fin, il fait du recrutement dans les régions où les groupes ethnoculturels minoritaires sont fortement représentés, il publie des annonces dans des revues destinées à ces groupes et il inclut des membres des minorités

En juin 1992, les ministères de la justice des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont décidé d'unir leurs efforts pour étudier les préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires. Un groupe de travail a été créé pour examiner les crimes motivés par la haine, les crimes commis à l'intérieur des communautés ethnoculturelles et les préjugés qui existent dans le système judiciaire. Le ministère de la Justice a étudié les méthodes employées par d'autres pays pour lutter contre les crimes motivés par la haine. Des chercheurs ont examiné si les leçons tirées de l'affaire Rodney King aux États-Unis peuvent être adaptées au contexte canadien; ils ont aussi défini les groupes de la société canadienne qui ont besoin de protection contre les crimes motivés par la haine.

Comme suite aux recommandations du ministère de la Justice pour prévenir la mutilation des organes génitaux féminins pratiquée par certains groupes ethnoculturels, il est maintenant illégal pour quiconque d'amener un enfant de sexe féminin à l'étranger pour lui faire subir une telle mutilation.

Le ministère de la Justice travaille aussi à cerner les préjugés qui existent dans le système judiciaire et à supprimer les obstacles qui peuvent empêcher les membres des minorités ethnoculturelles d'être traités de façon juste et équitable. À Vancouver, par exemple, des chercheurs ont travaillé en collaboration avec cinq organismes représentant les communautés ethnoculturelles minoritaires pour définir les questions juridiques qui ont le plus d'importance pour les membres de ces communautés. De plus, une autre étude réalisée en Colombie-Britannique visait à définir les obstacles que les membres des minorités ethnoculturelles de cette province doivent surmonter pour obtenir de l'information juridique.

En 1992-1993, la Direction des communications et de la consultation du Ministère a entrepris une analyse de la couverture des questions relatives au multiculturalisme et à la justice par les médias. La Direction des ressources humaines a créé un cours sur la gestion de la diversité et en a fait l'essai auprès des gestionnaires et des membres des quatre comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi. À l'avenir, tous les gestionnaires du Ministère devront suivre ce cours. Par ailleurs, le Service des affaires judiciaires a continué d'offrir des cours de sensibilisation interculturelle aux juges. Le Comité de recrutement des conseillers juridiques a demandé l'avis des quatre comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi au sujet des moyens à prendre pour recruter un plus grand nombre d'avocats stagiaires appartenant à une minorité ethnoculturelle ou à un groupe désigné. Afin d'offrir de meilleures possibilités d'avancement aux membres des groupes désignés, le Ministère a élargi son Programme permanent de formation des gestionnaires de manière à y inclure les gestionnaires et les avocats qui occupent des postes supérieurs et qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle.

## J U S T I C E, M I N I S T È R E D E L A

respecter la diversité culturelle pour pouvoir assurer des services de police efficaces. La GRC prépare aussi un certain nombre d'études de cas et de conférences sur des questions liées au multiculturalisme. De plus, un atelier de gestion de trois jours portant sur le harcèlement, les droits de la personne et des sujets connexes sera offert en 1994. La GRC a commencé à mettre à jour tous ses programmes de formation, allant de la formation de base des recrues jusqu'au perfectionnement des cadres supérieurs, afin d'y intégrer des séances d'information sur des sujets tels que les relations interraciales, la gestion de la diversité et le règlement des conflits. De plus, chaque division de la GRC offre un cours de formation interculturelle adapté aux besoins particuliers des groupes ethnoculturels minoritaires qui font partie de la collectivité desservie.

La GRC a modifié sa politique sur les droits de la personne en 1992; elle a aussi poursuivi l'examen de sa politique de lutte contre le harcèlement à l'aide des commentaires qu'elle a reçus de toutes ses divisions. Un numéro presque complet de la revue *La Gazette* a été consacré au multiculturalisme et aux mesures adoptées par la GRC pour répondre à la diversité culturelle de la société canadienne. La GRC a aussi distribué des exemplaires du livre intitulé *Le maintien de l'ordre au Canada — Les principes et les engagements de la GRC face à la diversité* à tous ses agents ainsi qu'à des bibliothèques et à des centres d'information partout au pays.

En 1992-1993, le ministère de la Justice a pris des mesures pour s'assurer que l'information sur la loi et le système judiciaire soit accessible aux immigrants et aux membres des groupes ethnoculturels minoritaires. Il a aussi fait des recherches sur de nombreuses questions qui préoccupent les minorités ethnoculturelles et il a entrepris de mieux sensibiliser les juges et les employés du Ministère à la réalité multiculturelle du pays.

Dans le cadre du Programme de vulgarisation et d'information juridiques, le ministère de la Justice a travaillé en collaboration avec Multiculturalisme et Citoyenneté Canada à rédiger des documents d'information sur le système judiciaire à l'intention des néo-Canadiens. Ces documents expliquent le fonctionnement du système judiciaire et encouragent les nouveaux citoyens à prendre une part active à tous les aspects de la société canadienne. Le ministère de la Justice aide à renseigner tous les Canadiens grâce au Fonds d'accès à l'information juridique, qui contribue au financement des organismes publics d'information juridique des diverses régions du pays. En 1992-1993, par exemple, une aide financière a été accordée à l'Information juridique de l'Ontario et à la Peoples Law School of British Columbia, afin d'informer les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires sur la loi.

les agents qui travaillent auprès de ces communautés, la direction de la GRC est en mesure d'élaborer des politiques et des programmes qui profitent à l'ensemble de l'organisation.

La GRC a créé des comités consultatifs communautaires dans plus de 400 collectivités canadiennes. Ces comités sont la voix des citoyens; ils offrent aux divisions de la GRC des conseils et des commentaires qui les aident à répondre aux besoins de la collectivité. Quatre-vingt-huit membres de ces comités appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire.

La GRC a adopté plusieurs mesures pour faire en sorte que son effectif soit représentatif de la société multiculturelle du Canada. Par exemple, les recrues qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle peuvent maintenant être postées dans leur province de résidence, ce qui permet à la GRC de mettre leurs connaissances culturelles à contribution. La GRC peut ainsi recruter plus facilement des agents provenant des communautés ethnoculturelles minoritaires et les garder à son service.

En 1992-1993, la GRC a effectué un sondage auprès des agents qui appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire ou à un autre groupe désigné, afin de connaître leurs préoccupations et de se renseigner sur leurs expériences de travail. Ce sondage avait pour but de déterminer si les processus de recrutement et de sélection présentent des obstacles systémiques et d'évaluer la satisfaction professionnelle des agents appartenant à une minorité ethnoculturelle. La GRC a aussi effectué un sondage auprès de tous ses employés pour mettre à jour sa base de données sur les groupes désignés. La Direction de la liaison multiculturelle prépare actuellement des rapports provisoires qui aideront la haute direction de l'organisation à prendre toute mesure nécessaire pour résoudre les problèmes relevés dans le sondage.

La GRC continue d'améliorer et de mettre à jour ses pratiques et son matériel de recrutement. Elle considère maintenant les connaissances culturelles et linguistiques comme de véritables exigences professionnelles, dans les cas où de telles connaissances sont nécessaires pour assurer des services de police efficaces. En 1992-1993, la GRC a produit une nouvelle affiche qui reflète la diversité de son effectif; elle a aussi poursuivi la production d'une cassette vidéo qui représente des membres des groupes ethnoculturels minoritaires et qui servira à attirer des candidats appartenant à ces groupes. De plus, la GRC travaille actuellement à produire un guide pour mieux sensibiliser les responsables des entreprises d'emploi à la diversité culturelle de la société canadienne.

Dans le cadre de ses efforts au chapitre de la formation en relations interculturelles, la GRC met l'accent sur l'esprit d'équipe et la compétence professionnelle. La GRC a entrepris de réaliser une cassette vidéo sur l'évolution des services de maintien de l'ordre au pays, qui montrera comme elle a su s'adapter à l'évolution démographique, sociale et juridique de la société canadienne et comme il est important de comprendre et de

## GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

La Commission et le Service correctionnel du Canada ont organisé ensemble un certain nombre d'activités de formation qui ont été offertes aux membres de la Commission et au personnel des deux organisations, y compris des séances de discussion avec des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires.

La Commission fait appel aux connaissances culturelles de ses employés pour établir des politiques qui tiennent compte des préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires. De plus, lorsque des détenus qui ne parlent ni le français ni l'anglais comparaisissent devant la Commission, celle-ci engage des interprètes pour leur expliquer la procédure d'audience et leur fournir de l'aide; cette pratique est maintenant obligatoire en vertu de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*. En 1992-1993, le président de la Commission a prononcé une allocution devant l'Association des étudiants en droit noirs du Canada au sujet de questions de libération conditionnelle qui préoccupent les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires. De plus, des représentants de la Commission ont participé à un colloque ayant pour thème *Le défi de l'interculturalisme*, qui a été organisé par la Société de criminologie du Québec.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est déterminée à faire du multiculturalisme un élément central de son approche au maintien de l'ordre. Dans la foulée de ce changement institutionnel, la GRC poursuit ses efforts pour améliorer ses politiques et pratiques, de manière à tenir compte de la diversité culturelle de la société canadienne et des préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires.

La GRC croit que, pour élaborer des politiques et des programmes efficaces, il faut d'abord s'assurer que les mesures envisagées répondent aux besoins de tous les Canadiens et qu'elles soient adaptées à notre société de plus en plus diversifiée et complexe. À cette fin, la GRC consulte les citoyens et s'efforce d'assouplir ses services de maintien de l'ordre. L'approche communautaire adoptée par la GRC est centrée sur la prévention du crime.

Les services de police communautaires aident les agents de la GRC à demeurer en contact avec tous les Canadiens, y compris les membres des minorités ethnoculturelles, à connaître leurs préoccupations et à régler ou à prévenir des problèmes. Les agents peuvent offrir de l'information ou de l'aide aux citoyens et, grâce à une communication constante, ils peuvent mieux servir toutes les collectivités du pays.

De plus, la Direction de la liaison multiculturelle de la GRC aide les divisions de tout le pays à établir et à entretenir de bonnes relations avec les communautés ethnoculturelles et d'autres groupes minoritaires. Grâce à l'expérience et aux connaissances acquises par

## COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

En 1992-1993, le Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité a remis à chacun de ses employés une affiche sur la politique canadienne du multiculturalisme et une fiche de renseignements sur différentes religions et sur les fêtes religieuses observées par certaines communautés ethnoculturelles minoritaires du Canada.

### COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES DU PUBLIC CONTRE LA GRC

En 1992-1993, la Commission des plaintes du public contre la GRC a fait appel aux connaissances linguistiques et culturelles de ses examinateurs et de ses analystes pour enquêter sur les plaintes reçues. Elle a aussi consulté des personnes de l'extérieur sur diverses questions, dont les communications, qui exigeaient des connaissances culturelles ou des compétences linguistiques spécialisées.

## COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

La politique de la Commission nationale des libérations conditionnelles selon laquelle les décisions de libération conditionnelle doivent tenir compte des origines ethnoculturelles des détenus est maintenant devenue loi. *La Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* a été promulguée le 1<sup>er</sup> novembre 1992. Cette loi stipule que les politiques de libération conditionnelle de la Commission doivent respecter les différences d'ordre sexuel, ethnique, culturel et linguistique des détenus. La Commission a modifié toutes ses politiques en conséquence. Ainsi, les documents servant à la prise de décisions soulignent dorénavant l'importance de consulter les dirigeants des communautés ethnoculturelles minoritaires, afin d'obtenir de l'information pouvant aider à évaluer la capacité d'un détenu à réintégrer la société et à obéir aux lois.

La nouvelle loi stipule également que les membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles — c'est-à-dire ceux qui décident si un détenu peut être remis en liberté sous condition — doivent tenir compte des valeurs et de la diversité de la collectivité. Les postes vacants à la Commission sont maintenant annoncés dans la Gazette du Canada, de manière à ce que tous les membres de la collectivité puissent être informés des possibilités de nomination.

La Commission a offert à ses membres et à son personnel une formation sur le contenu de la nouvelle loi. De plus, en 1992-1993, environ un employé sur cinq a reçu une formation sur les relations interculturelles et les principes du multiculturalisme.

La Commission a produit une trousse d'information du demandeur du statut de réfugié. Le feuillet d'instructions compris dans la trousse est rédigé dans les langues des 12 principaux pays de provenance des demandeurs du statut de réfugié au Canada. En collaboration avec Emploi et Immigration Canada, la Commission a dressé une liste des langues qui font le plus souvent l'objet de services d'interprétation aux audiences. Les deux institutions ont créé ensemble un Programme d'accréditation d'interprètes pour évaluer et accréditer des interprètes qualifiés, afin d'assurer des services d'interprétation dans 33 langues autres que le français et l'anglais. En 1992-1993, 2 000 interprètes ont subi l'examen d'accréditation.

Le Centre de documentation de la Direction de la documentation, de l'information et de la recherche de la Commission est reconnu comme un chef de file mondial dans le domaine de la recherche sur les questions relatives aux droits de la personne et aux réfugiés. En collaboration avec des organismes de recherche canadiens, la Commission a produit un certain nombre de profils culturels des réfugiés provenant de divers pays. La Commission fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses chercheurs et d'autres employés pour dépouiller des documents rédigés dans des langues autres que le français ou l'anglais et pour fournir de l'information aux personnes qui parlent ces langues.

La Commission consulte régulièrement des organismes non gouvernementaux pour faire des recherches en réponse à des demandes d'information et pour obtenir des renseignements à jour sur les pays de provenance des réfugiés. De plus, la Commission communiquait régulièrement avec de nombreux groupements d'intérêt pour s'assurer qu'elle remplit son mandat qui est de régler les cas rapidement et avec compassion. Le code de déontologie des commissaires contient une clause de non-tolérance. En vertu de ce code, les commissaires doivent permettre aux demandeurs du statut de réfugié et aux personnes qui font appel d'une décision leur refusant le droit d'émigrer au Canada d'exposer leur cas à leur façon, conformément aux règles de l'équité. Les commissaires doivent aussi éviter de faire des commentaires qui pourraient être perçus comme étant excessifs, racistes, sexistes ou partiaux du point de vue culturel.

En 1992-1993, la Commission a offert à 190 employés un cours de formation sur la gestion de la diversité; son intention est d'offrir ce cours à tous ses employés et à tous les commissaires. La Commission a publié dans son bulletin interne, intitulé *Rapport*, plusieurs articles sur la lutte contre le racisme, dont un article ayant pour titre *Contenir le racisme*. Elle a aussi publié un article sur la diversité ethnoculturelle de son personnel.

rôle principal dans l'organisation d'une conférence internationale tenue à Vienne, qui s'adressait aux institutions faisant partie de la Conférence des Nations Unies sur les droits de la personne. La conférence a porté sur différents sujets, dont la xénophobie, c'est-à-dire l'hostilité aux étrangers ou aux cultures inconnues.

En 1992-1993, la Commission a fait traduire en cinq autres langues sa série de fiches d'information sur les droits de la personne; cette série de fiches est maintenant offerte en 25 langues. La Commission a invité les membres des groupes ethnoculturels minoritaires à écrire des articles sur leurs expériences personnelles, qu'elle a publiés dans sa revue intitulée *Forum*. Les bureaux régionaux de la Commission ont contacté des organismes ethnoculturels minoritaires afin de les aider à organiser des activités à caractère multiculturel et de prendre part à ces activités.

La Commission enquête sur des plaintes et examine les politiques et pratiques des institutions fédérales pour s'assurer que tous les Canadiens ont un accès égal aux services et aux emplois offerts par ces institutions. La Commission travaille actuellement à élaborer sa propre politique sur le multiculturelisme. Cette politique énoncera clairement sa détermination à offrir un milieu de travail diversifié et tolérant.

En 1992-1993, le Comité de formation de la Commission canadienne des droits de la personne a décidé de mettre à jour son cours de formation sur la gestion de la diversité. Lorsque le nouveau cours sera prêt, tous les employés seront invités à le suivre. La Commission effectue chaque année un sondage pour connaître les compétences linguistiques de ses employés. Elle fait appel aux compétences des employés qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais pour accueillir les membres de délégations internationales ou pour communiquer avec les représentants d'organisations étrangères. En 1992-1993, la Commission a invité ses employés qui ont vécu des expériences exceptionnelles liées à leurs antécédents ethnoculturels à venir en faire le récit lors de séances d'information organisées à l'heure du déjeuner.

## COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ DU CANADA

La Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada est le plus grand tribunal administratif du pays. Elle compte 222 commissaires qui sont nommés par le gouverneur en conseil. Quarante pour cent des commissaires appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire.

La Commission a publié un document intitulé *Directives sur les revendicatrices du statut de réfugié craignant d'être persécutées en raison de leur sexe*. Ces directives servent de modèle international pour le traitement des demandes de statut de réfugié présentées par des femmes.

# Justice et affaires juridiques

Les ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer et d'appliquer les lois du Canada, d'assurer le bon fonctionnement du système judiciaire et de protéger les Canadiens contre les activités criminelles.

## BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL

En 1992-1993, le bureau de l'Enquêteur correctionnel a engagé des interprètes du Secrétariat d'État pour aider à interviewer les détenus qui parlent une langue autre que le français ou l'anglais.

## BUREAU DU COMMISSAIRE À LA MAGISTRATURE FÉDÉRALE

En 1992-1993, un des 35 employés du Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale a assisté à une séance de formation sur le règlement des conflits.

## COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne a déclaré qu'elle considère le multiculturalisme comme un élément central de son mandat, lequel consiste à promouvoir l'égalité des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires et d'autres groupes et à les protéger contre toute forme de discrimination.

La Commission fait des travaux de recherche sur les relations interraciales et tente des actions en justice pour enrayer le racisme. En 1992-1993, par exemple, la Commission a obtenu une injonction pour empêcher l'exploitation d'un service téléphonique diffusant des messages racistes jusqu'à ce qu'un tribunal des droits de la personne se prononce sur la légalité du service. Les membres de la Commission rencontrent les représentants d'organismes communautaires et participent à des tribunes publiques où ils soulignent l'importance d'éliminer les préjugés.

La Commission a invité des organismes représentant les groupes ethnoculturels minoritaires à participer à la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne. Elle encourage aussi d'autres pays à créer des organismes de droits de la personne. En 1992-1993, la Commission a joué un

La SRC a créé des programmes de stages, d'apprentissage et de formation à l'intention des membres des groupes ethnoculturels minoritaires. Elle a aussi offert à ses employés des cours de formation sur les relations interculturelles et la gestion de la diversité.

## TÉLÉFILM CANADA

En mars 1993, dans le cadre du Festival international du court métrage tenu à Montréal, Téléfilm Canada a organisé une discussion de groupe ayant pour thème «Le Québec vu par ses cinéastes immigrants». Un groupe de réalisateurs et de producteurs de cinéma ont discuté de la façon dont les antécédents ethnoculturels des immigrants apportent une nouvelle perspective à la vision cinématographique du Québec.

Téléfilm Canada tient un répertoire des connaissances culturelles et linguistiques de ses employés qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle. Il a fait appel aux compétences de ses employés pour offrir une aide professionnelle aux membres de délégations étrangères.

En 1992-1993, Téléfilm Canada a apporté un soutien financier au Centre de recherche — action sur les relations raciales (CRAAR), afin d'aider ce groupe à produire un répertoire-photos d'artistes issus des communautés ethnoculturelles minoritaires et des communautés autochtones.

minoritaires et quatre porte-parole des médias sur la façon dont les médias traitent des questions qui préoccupent les minorités ethnoculturelles.

**Carnet de route**, reportage présenté au *Téléjournal* au sujet d'un réfugié d'origine vietnamienne qui essaie de gagner sa vie comme pêcheur à l'île du Cap-Breton et qui est rejeté par les autres pêcheurs.

**Femmes d'ailleurs, enfants d'ici**, regard sur la situation des femmes d'origine philippine qui sont engagées comme gardiennes d'enfants au Canada.

Par ailleurs, *CBC Newsworld* a présenté une émission spéciale de six heures sur les relations interraciales au Canada.

La SRC surveille les progrès qu'elle accomplit en ce qui a trait à la représentation de la diversité culturelle du pays dans sa programmation. En 1992, pour la septième fois, la SRC a demandé à la firme Erin Research d'analyser le contenu de ses émissions. Les résultats de cette analyse seront publiés dans un rapport intitulé *Social Trends on CBC Prime Time Television 1977-1992*. La SRC a effectué un sondage auprès de francophones et d'anglophones de tout le pays pour évaluer sa programmation; certaines des questions portaient sur la diversité culturelle du Canada et sur la représentation des minorités ethnoculturelles dans la programmation de la SRC. De plus, la SRC produit des rapports hebdomadaires sur les centaines d'appels téléphoniques reçus par ses bureaux des Relations avec l'auditoire.

Après avoir examiné ses systèmes d'emploi avec l'aide de la Commission canadienne des droits de la personne, la SRC a dressé en décembre 1992 un plan d'action sur l'équité en matière d'emploi. Par ailleurs, selon les résultats de l'évaluation annuelle d'Emploi et Immigration Canada, la SRC a fait beaucoup de progrès au chapitre de la représentation des minorités ethnoculturelles parmi son effectif. En effet, même si la SRC a réduit son effectif total en 1992-1993, elle a quand même réussi à augmenter la proportion d'employés appartenant à une minorité ethnoculturelle, ce qui a lui valu la cote «A» — la cote la plus élevée — comparativement à la cote «C» obtenue l'année précédente.

La SRC se tient en liaison avec un certain nombre d'organismes, comme la Canadian Urban Alliance on Race Relations, afin d'encourager les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois. Des employés de la SRC se rendent dans les écoles pour parler des carrières dans le domaine de la radiodiffusion et pour discuter de questions telles que les médias et la communauté noire. En 1992-1993, la SRC a remporté un prix pour un reportage sur certaines collectivités qui ont pris des mesures afin de lutter contre le racisme et d'améliorer les relations interraciales dans les écoles et dans la collectivité.

Aux termes de la *Loi sur la radiodiffusion*, le mandat de la Société Radio-Canada (SRC) consiste à promouvoir l'expression culturelle et à refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada. La SRC a adopté un certain nombre de mesures pour faire en sorte que sa programmation reflète la réalité multiculturelle du pays.

Les journalistes et les chercheurs des émissions de nouvelles et d'actualités de la SRC consultent des spécialistes, des dirigeants de la communauté et des gens touchés par les événements d'actualité, afin de vérifier les faits relatifs aux préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires. Par exemple, le bureau de Montréal de la SRC tient une liste à jour de spécialistes et de personnes-ressources à interviewer. Lorsqu'une émission traite d'un sujet qui concerne un groupe ethnoculturel particulier, la SRC consulte des représentants de ce groupe. De plus, la SRC s'efforce de tenir compte des vues des communautés ethnoculturelles minoritaires sur une vaste gamme de questions et non seulement sur celles qui les touchent directement. Par ailleurs, la SRC met à contribution les connaissances culturelles spécialisées de ses employés qui sont membres d'un groupe ethnoculturel minoritaire.

Les réseaux français et anglais de la SRC ont dressé une liste informatisée d'artistes, y compris des artistes des communautés ethnoculturelles minoritaires, à partir de laquelle des interprètes sont choisis pour les productions de la SRC. Les deux réseaux tiennent des auditions hebdomadaires et fournissent une copie de cette liste informatisée aux agents de distribution artistique et aux réalisateurs qui en font la demande.

La SRC a formulé un Plan national sur la représentation équitable dans la programmation pour l'année 1992-1993. Le plan vise à faire en sorte que les membres des groupes ethnoculturels minoritaires et d'autres groupes désignés soient mieux représentés dans les émissions de télévision et de radio nationales et régionales et que ces émissions traitent de leurs préoccupations. En 1992-1993, un grand nombre d'émissions ont été réalisées sur des sujets concernant les relations interraciales et la diversité culturelle, dont les suivantes :

**Les communautés noires : le défi de l'intégration**, documentaire sur la communauté haïtienne de Montréal présenté dans le cadre de l'émission *Enjeux*;  
**Montréal 350 ans**, série télévisée sur l'histoire des Caralli, l'une des plus grandes familles montréalaises d'origine italienne, présentée dans le cadre de l'émission *Montréal ce soir*;  
**Médias et racisme**, documentaire présenté à l'émission *Le Point*. Il s'agissait d'une discussion entre quatre représentants des communautés ethnoculturelles

des organismes multiculturels à offrir leurs services dans les deux langues officielles. Par exemple, en 1992-1993, le programme a financé les services de traduction et d'interprétation offerts à une conférence intitulée « Les dimensions de l'alphabétisation dans une société multiculturelle », qui a eu lieu à Montréal.

Le Bureau de la traduction du Ministère recrute des personnes qui possèdent des compétences linguistiques spécialisées afin de créer des dictionnaires multilingues ou d'ajouter des expressions et des mots nouveaux à « Terminum », la banque de terminologie informatisée du Canada. Le Bureau de la traduction travaille en collaboration avec le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté afin de se tenir au fait de la terminologie employée par les Canadiens qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais et de déterminer la nécessité de traduire de nouveaux termes.

Le programme Participation-Jeunesse du Ministère accorde la priorité aux projets qui sont organisés par des jeunes des communautés ethnoculturelles minoritaires et qui sont destinés à ces jeunes. En 1992-1993, le programme a parrainé un échange multiculturel auquel ont participé 121 étudiants; chacun des étudiants a été « jumelé » avec un autre jeune du pays et a habité avec la famille de ce dernier. Les participants à cet échange ont parlé de discrimination, de droits de la personne, de multiculturalisme et d'identité canadienne. L'expérience les a encouragés à s'efforcer d'éliminer les préjugés et la discrimination dans leur collectivité.

En 1992-1993, le Programme Participation-Jeunesse a apporté pour la troisième année son soutien à la Société éducative de visites et d'échanges au Canada. Il s'agit d'un projet-pilote qui sert de modèle d'échange bilingue et multiculturel pour aider les jeunes à devenir des chefs de file à l'école et dans la collectivité et pour aider les enseignants à animer des séances de sensibilisation interculturelle.

La Direction générale du cérémonial d'État et de l'identité canadienne a travaillé en collaboration avec la Commission de la capitale nationale afin d'organiser les activités de la Fête du Canada de 1992. Comme dans le passé, les organisateurs ont veillé à ce que les activités qui ont eu lieu sur la colline du Parlement et ailleurs au pays mettent en valeur les talents et les réalisations d'artistes canadiens de diverses origines.

Toutes les activités de recherche du Secrétariat d'État tiennent compte de la réalité multiculturelle du Canada. Par exemple, lorsqu'il organise des discussions de groupe, le Ministère considère tous les facteurs culturels pour déterminer quelles communautés ethnoculturelles devraient être invitées à participer à ces discussions.

En 1992-1993, un grand nombre de projets et de travaux de recherche réalisés par le Secrétariat d'État ont porté sur les préoccupations des groupes ethnoculturels minoritaires. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, le Programme de promotion de la femme a contribué au financement d'une série d'ateliers sur le problème de la violence envers les femmes. Ces ateliers ont été organisés par le Women's Institute of the African United Baptist Association pour examiner la situation des femmes noires qui sont victimes de violence familiale et qui n'ont pas accès à bon nombre des services d'aide offerts dans la collectivité. Le but de ces ateliers était d'aider les femmes noires à obtenir plus d'information sur la question, de cerner les lacunes et de formuler un plan d'action pour y remédier.

En Colombie-Britannique, le Programme de promotion de la femme a apporté son soutien au Canadian Chinese Women's Action Council pour mieux sensibiliser les membres de la communauté chinoise aux questions d'égalité. Il a aussi contribué au financement d'une série d'ateliers organisés par le groupe Immigrant and Visible Minority Women of B.C. pour aider les femmes immigrantes et les femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle à développer leurs aptitudes à diriger; les participantes ont aussi discuté de l'impact du multiculturalisme et du racisme sur les droits des femmes. En 1992-1993, le Programme de promotion de la femme a également tenu des discussions de groupe avec des femmes immigrantes afin de définir les questions et les préoccupations auxquelles le programme peut aider à répondre.

Dans la région du Québec, le personnel du Ministère a travaillé en collaboration avec Emploi et Immigration Canada et le Collectif des femmes immigrantes du Québec afin de supprimer les obstacles qui nuisent à l'emploi des femmes immigrantes dans la province et d'aider ces femmes à acquérir les compétences nécessaires pour leur permettre de trouver plus facilement un emploi.

En 1992-1993, le Programme des langues officielles a aidé de nombreux organismes qui représentent les groupes minoritaires de langue officielle à tenir compte dans leurs activités des expériences et du point de vue des Canadiens de toutes origines. C'est ainsi que la Fédération des Franco-Colombiens a pu inviter un représentant des entrepreneurs de la communauté chinoise de la province à venir parler de croissance économique à un colloque sur le développement régional. Le programme a également permis à l'Association des Franco-Yukonnais de créer un jeu de table bilingue appelé «Klondike»; le modèle sur les jeux de table populaires, ce jeu raconte l'histoire des colons venus de l'Asie, de la Russie et des États-Unis, celle des autochtones de la région et celle des Canadiens des autres coins du pays qui se sont installés au Yukon.

Le Programme des langues officielles, en collaboration avec le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, a aidé à financer la création de nouveaux organismes comme l'Association multiculturelle francophone de l'Ontario. Il a aussi aidé

comité créé par le Centre de recherche-action sur les relations raciales. Ce comité a examiné les défis à surmonter pour assurer des chances égales d'emploi et d'avancement aux membres des groupes ethnoculturels minoritaires.

L'ONF a dressé des listes de journaux allophones et d'organismes communautaires qui représentent les groupes ethnoculturels minoritaires dans les différentes régions du pays, afin de diffuser aussi largement que possible ses offres d'emploi et ses activités de formation. L'ONF communique avec ces organismes afin de trouver des personnes possédant les connaissances culturelles et linguistiques nécessaires pour faire du sous-titrage, contribuer à des projets de recherche, tenir des rôles d'acteur ou réaliser des films. Les agents de ressources humaines de l'ONF appellent aux membres des comités de sélection l'importance de recruter des personnes appartenant à une minorité ethnoculturelle et de s'assurer qu'il n'y ait aucun obstacle à l'avancement de ces personnes dans l'organisation. L'ONF concentre ses efforts de recrutement dans les domaines où les minorités ethnoculturelles sont faiblement représentées et dans ceux où il est nécessaire d'embaucher des personnes ayant des connaissances culturelles et linguistiques spécialisées pour mieux servir la clientèle. Par ailleurs, des activités de formation sont offertes aux personnes qui travaillent dans le domaine de la cinématographie et qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle, grâce à un fonds spécial auquel contribuent tous les secteurs de l'organisation.

Pour souligner le travail de ses employés qui produisent des films à caractère multiculturel, l'ONF présente ces films à l'ensemble de son personnel. Le Commissaire de l'ONF a décerné des prix et rendu hommage à des réalisateurs appartenant à une minorité ethnoculturelle à l'occasion de projections spéciales ou d'activités sociales.

Les médias ont été informés de la remise de ces prix.

## SECRÉTARIAT D'ÉTAT DU CANADA

Le Secrétaire d'État a pour mandat de promouvoir chez tous les Canadiens un sentiment commun d'appartenance à la collectivité et à la nation. Les principes de la politique canadienne du multiculturalisme font partie intégrante de tous ses programmes et de toutes ses activités. En 1992-1993, les agents de programme et les chercheurs du Ministère ont fait appel aux connaissances spécialisées des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires pour les aider à évaluer des demandes de financement, à définir les questions d'actualité et à déterminer l'ordre de priorité des projets et des activités de recherche. Le Secrétaire d'État a aussi fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses employés dans ses relations avec les organismes clients du Ministère.

au monde entier et qui, ainsi, respectent la dualité linguistique et culturelle du pays de même que ses autres communautés ethniques.

En 1992-1993, les secteurs français et anglais de l'ONF se sont appliqués à représenter la réalité multiculturelle du Canada dans leurs productions. Voici quelques exemples de films qui ont été réalisés par l'ONF :

### **Le clan des tin**

Un documentaire racontant les expériences de jeunes Somaliens francophones ayant récemment émigré au Canada et les difficultés qu'ils ont eues à s'intégrer à la vie communautaire et scolaire.

### **Burka**

Un film sur les femmes de l'Islam et les obstacles auxquels elles sont confrontées.

Au total, 51 films de l'ONF portant sur des questions liées au multiculturelisme ont été télédiffusés en 1992-1993. Près de huit millions de personnes ont vu ces films à la télévision.

Le Groupe national de commercialisation de l'ONF étudie actuellement la possibilité de distribuer les films de l'ONF à des organismes multiculturels. En 1992-1993, ce groupe a mené une campagne postale pour informer les organismes de tout le pays des productions de l'ONF qui peuvent servir à des séminaires, à des conférences et à des programmes de formation sur les relations interculturelles et interraciales. L'ONF croit que ces efforts l'aideront à mieux comprendre les préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires et à améliorer ses services aux membres de ces communautés.

En 1992-1993, les services de production de l'ONF ont offert de meilleures possibilités de formation aux groupes ethnoculturels minoritaires. Par exemple, toute la programmation du Studio D a été consacrée aux besoins des femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. Par ailleurs, dans le cadre de son programme «New Initiatives in Film», le Studio D de l'ONF a continué d'offrir à des femmes de couleur des possibilités de formation en cinématographie par la voie de stages, de séminaires et d'autres activités. L'ONF a produit son premier répertoire informatisé de 68 femmes de couleur et femmes autochtones qui oeuvrent dans le domaine de l'industrie cinématographique canadienne. Il a aussi publié un catalogue de films portant sur l'histoire et l'expérience des Canadiens de race noire de 1950 à 1990.

L'ONF s'est efforcé d'accroître la représentation des membres des groupes ethnoculturels minoritaires au sein de son organisation. Il a examiné ses politiques de ressources humaines pour s'assurer qu'elles soient libres d'obstacles pouvant nuire à ces groupes. En 1992-1993, le directeur de l'équité en matière d'emploi de l'ONF a fait partie d'un

## MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

En 1992-1993, le Musée des beaux-arts du Canada a adopté un certain nombre de mesures pour refléter la diversité culturelle du pays dans ses activités et ses programmes. Par exemple, il a coordonné des activités organisées à l'occasion du festival «Cultures Canada» et il a invité des artistes issus des communautés ethnoculturelles minoritaires à présenter des spectacles dans la région de la capitale nationale durant l'été. Le Musée des beaux-arts recrute des employés et des bénévoles qui peuvent communiquer avec les visiteurs, les médias et le public dans des langues autres que le français ou l'anglais.

## MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Le Musée national des sciences et de la technologie prépare chaque année un plan d'action sur le multiculturalisme. En 1992-1993, le personnel du Musée a produit un document d'information pour la haute direction au sujet de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et des obligations du Musée en vertu de cette loi.

Le Musée national des sciences et de la technologie, qui est aussi responsable du Musée national de l'aviation, s'efforce de bien servir tous les Canadiens. Dans toute la mesure du possible, il fait appel aux compétences linguistiques diversifiées de ses employés pour répondre aux besoins des visiteurs qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle et qui demandent à obtenir des programmes d'éducation dans leur langue. Au besoin, le Musée engage des spécialistes pour l'aider à mettre au point des programmes de ce genre. Le Musée publie de l'information dans les médias allophones afin d'atteindre tous les Canadiens. Il a aussi effectué un sondage auprès de ses clients pour savoir quelle langue, à part le français ou l'anglais, est parlée par le plus grand nombre de visiteurs. Le Musée a commencé à examiner ses politiques et pratiques de gestion des ressources humaines, afin de s'assurer qu'elles tiennent compte des principes du multiculturalisme.

## OFFICE NATIONAL DU FILM

Les priorités de l'Office national du film (ONF) en matière de programmation, telles qu'elles sont énoncées dans son plan triennal intitulé *Document d'orientations 1990-1993*, sont les droits des minorités, le multiculturalisme et les relations interraciales. Dans ce document, l'ONF est décrit comme étant :

... un organisme culturel canadien qui a pour mandat de produire et de distribuer des films qui reflètent le Canada aux Canadiens, aux Canadiennes et

Canada a encore une fois conseillé le Musée au sujet de l'exposition annuelle d'arrangements floraux intitulée «Ilkebara».

Conformément à sa politique de gestion des ressources humaines, le Musée canadien de la nature s'efforce de recruter des membres des groupes ethnoculturels minoritaires.

## MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

En 1992-1993, le Musée canadien des civilisations a continué de promouvoir la compréhension interculturelle par la voie de ses expositions et de ses programmes. Le Musée a organisé au moins 20 expositions à caractère multiculturel et plus de 85 activités artistiques centrées sur les communautés ethnoculturelles minoritaires.

En 1992-1993, le Musée canadien des civilisations, en collaboration avec le Conseil des arts du Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, a créé un programme de formation sur la diversité culturelle intitulé «Culture, savoir et domination». Ce programme explore quelques-uns des défis auxquels les organismes culturels et de recherche se heurtent face à un milieu culturel de plus en plus diversifié.

Dans la mesure du possible, le Musée présente ses expositions et ses programmes dans des langues autres que le français et l'anglais. Il consulte de nombreux groupes ethnoculturels minoritaires pour trouver des idées d'exposition; de plus, des représentants du Musée assistent à des conférences données par ces groupes. Le Musée a changé la façon dont il présente quelques-unes de ses expositions; il essaie d'utiliser la «voix» de la communauté ethnoculturelle minoritaire visée par l'exposition, au lieu de s'attribuer le rôle d'«interprète culturel».

En 1992-1993, la direction et le personnel du Musée ont formulé ensemble le premier plan stratégique de l'organisation, qui souligne la détermination du Musée à promouvoir la compréhension interculturelle. La politique de dotation du Musée tient compte des principes du multiculturelisme, de l'équité en matière d'emploi et du bilinguisme.

Le Musée publie ses offres d'emploi dans la presse allophone pour encourager les membres des minorités ethnoculturelles à poser leur candidature. Il invite aussi des membres de différents groupes ethnoculturels minoritaires à prendre part à ses programmes et à offrir des séances de sensibilisation interculturelle au personnel et aux bénévoles du Musée.

## CONSEIL DES ARTS DU CANADA

L'annonce de mission du Conseil des arts du Canada garantit aux artistes canadiens de toutes origines ethnoculturelles l'égalité d'accès à ses programmes. En 1990, le Conseil des arts a créé un comité consultatif sur l'égalité raciale dans les arts composé d'artistes d'origines différentes qui représentent de nombreux domaines artistiques. Le Conseil a déjà donné suite à la plupart des recommandations de ce comité, y compris la création d'un programme de stages pour former des administrateurs d'activités artistiques canadiens de diverses origines ethnoculturelles. Aujourd'hui, le Conseil se rend compte que les stagiaires qui participent à ce programme font profiter l'organisation de leurs connaissances et qu'ils constituent une ressource en matière de multiculturalisme. Les stagiaires ont aidé le service des communications du Conseil des arts à organiser des séances d'information pour les communautés artistiques des villes de Regina, Saskatoon, Vancouver, Victoria, Montréal et Toronto.

À Toronto, le Conseil des arts a parrainé une conférence d'une semaine intitulée «Cela», qui a permis à des artistes canadiens et à d'autres artistes d'origine africaine de se réunir pour tenir des discussions de groupe et participer à des activités culturelles ayant pour thème le patrimoine africain. Le Conseil a aussi financé «Kala Nidhi», un festival des nouvelles orientations dans le domaine de la danse indienne.

Le Conseil des arts s'efforce d'inclure des représentants des groupes ethnoculturels minoritaires dans ses jurys et ses comités consultatifs, notamment dans les domaines de la danse et de la littérature. Le Conseil conserve les demandes venant de personnes talentueuses qui appartiennent à ces groupes, afin de les inviter à poser leur candidature lorsqu'il a des emplois à combler.

Au cours de l'année, des employés du Conseil des arts ont assisté à des cours de formation sur les relations interculturelles et le règlement des conflits. Ils ont appris à reconnaître et à éliminer les formes de discrimination qui peuvent nuire aux chances d'emploi des membres des groupes ethnoculturels minoritaires et les empêcher de prendre part aux autres activités du Conseil. Le Conseil des arts a aussi examiné ses publications pour s'assurer qu'elles soient libres de préjugés culturels.

## MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

En 1992-1993, le Musée canadien de la nature, en collaboration avec des organismes canadiens et mexicains, a créé une exposition intitulée «Monarca : Papillon sans frontières», qui a été présentée en français, en anglais et en espagnol. Le musée a invité des organismes ethnoculturels minoritaires à contribuer à la planification de ses programmes et activités. En 1992-1993, par exemple, la communauté japonaise du

ethnoculturels minoritaires ont été financés dans le cadre du Programme d'initiatives culturelles, y compris le World of Music and Dance Festival, spectacle de danse et de musique présentée par des artistes canadiens d'origine africain. Le Programme d'appui aux musées a permis d'apporter une aide financière et technique à des musées et à des galeries d'art pour la présentation d'expositions représentant diverses cultures. En 1992-1993, par exemple, le programme a servi à financer une exposition intitulée «Africville : une âme toujours vivante»; cette exposition, qui raconte l'histoire de la communauté noire de Halifax, a été présentée en tournée dans tout le pays. Le Programme d'aide au développement de l'enregistrement sonore a pour but d'appuyer l'industrie canadienne de l'enregistrement sonore; depuis 1986, ce programme a aidé l'industrie à produire, à commercialiser et à distribuer des enregistrements faits par un certain nombre d'artistes issus des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Le Ministère consulte les groupes ethnoculturels minoritaires et d'autres groupes au sujet de questions de télécommunications et de gestion du spectre radio, c'est-à-dire les ondes de radiodiffusion, de télédiffusion et de communication par téléphone cellulaire. Le Ministère fait appel à ses employés qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais pour expliquer aux membres de délégations étrangères les politiques et les pratiques du Canada en matière de communications par satellite et de gestion du spectre radio.

En 1992-1993, le Ministère a examiné la façon dont il communique avec environ 400 médias allophones des diverses régions du pays, afin de pouvoir distribuer ses communications de presse et d'autres renseignements à un plus grand nombre de ces médias.

## CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a l'intention d'exprimer son attachement aux principes de la *Loi sur le multiculturelisme canadien* dans sa nouvelle politique d'équité en matière d'emploi. En 1992-1993, tous les cadres supérieurs du CRTC ont assisté à des ateliers sur la gestion de la diversité. Le CRTC a fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses employés pour écouter des émissions diffusées en langues étrangères et pour examiner les demandes de permis de radiodiffusion présentées dans des langues autres que le français ou l'anglais. Le Conseil exerce ses pouvoirs en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion* pour s'assurer que les radiodiffuseurs recrutent des membres des groupes ethnoculturels minoritaires. Il tient aussi une liste des médias multiculturels spécialisés.

## COMMISSION DES CHAMPS DE BATAILLE NATIONAUX

En 1992-1993, la Commission des champs de bataille nationaux a offert à ses employés des séances d'information pour mieux les sensibiliser à la réalité multiculturelle du Canada. Elle a aussi examiné ses pratiques de recrutement pour s'assurer que des chances égales d'emploi soient offertes aux Canadiens de toutes origines ethnoculturelles.

En 1992-1993, la Commission a accordé une attention particulière aux services qu'elle offre au public, afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins de sa clientèle diversifiée. Par exemple, elle a fait traduire dans des langues autres que le français ou l'anglais certains textes d'exposition ainsi que des documents d'information distribués au public.

## COMMISSION DU DROIT D'AUTEUR DU CANADA

En 1992-1993, un employé de la Commission du droit d'auteur du Canada a assisté à des séances de formation sur la gestion de la diversité et le règlement des conflits. La Commission a continué d'offrir à ses employés des possibilités de congé assouplies, en fonction de leurs besoins culturels et religieux. Chaque employé de la Commission a reçu un exemplaire du *Rapport annuel de 1991-1992 sur l'application de la Loi sur le multiculturelisme canadien*.

## COMMUNICATIONS CANADA

Le ministère des Communications a créé un groupe de travail sur la diversité culturelle, qui est chargé de revoir les politiques et les programmes de communications du Ministère. Les membres de ce groupe de travail représentent toutes les directions culturelles et les services généraux du Ministère ainsi que toutes les régions du pays. Ce groupe définira les obstacles qui nuisent aux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires et il proposera un plan d'action pour supprimer ces obstacles. En 1992-1993, le groupe de travail sur la diversité culturelle a préparé la réponse du Ministère au rapport *Vers un nouveau départ*. Ce rapport sur les relations interraciales à Toronto a été rédigé par des représentants des gouvernements et par des organismes intéressés qui ont examiné les causes d'un événement grave survenu dans cette ville en mai 1992. Le groupe de travail a aussi fait des recherches en vue d'un rapport sur certaines questions de culture et de diversité qui préoccupent les minorités ethnoculturelles. Le groupe de travail présentera son rapport et ses recommandations à la haute direction du Ministère en 1993-1994.

Le Ministère offre divers programmes d'aide aux institutions et aux industries culturelles canadiennes. En 1992-1993, de nombreux projets réalisés par des groupes

des écoles secondaires de tout le pays 6 000 exemplaires d'une trousse intitulée *Tous pour la paix*. La trousse comprend des instructions sur les techniques de règlement des conflits; ces techniques peuvent être intégrées à un programme de lutte contre le racisme. La CCN a aussi produit des troupes d'information pour les immigrants, qui ont été distribuées à des professeurs d'anglais langue seconde. La CCN prépare une version française de cette trousse d'information.

Durant l'été de 1992, un certain nombre d'événements parrainés par la CCN ont mis en vedette des artistes canadiens de diverses origines ethnoculturelles. Des spectacles de musique latine, japonaise, africaine et brésilienne ont été présentés dans le cadre d'un festival en plein air appelé «Carrefours dans la capitale». Quelques-unes des meilleures troupes de danse du Canada, qui attestent la diversité culturelle du pays, se sont produites à l'occasion du spectacle «Ozensky Danscene». Encore une fois en 1992, la CCN a uni ses efforts à ceux du Musée canadien des civilisations, du Centre national des arts et du Musée des beaux-arts du Canada pour présenter des concerts et des films dans le cadre de «Cultures Canada», série d'activités reflétant la diversité culturelle et régionale du pays et mettant en vedette plus de 1 000 artistes.

En 1992-1993, la CCN a entrepris la production de «Regard sur le Canada», spectacle de son, de lumière et de musique sur l'histoire du Canada. Les voix de Canadiens du passé et d'aujourd'hui — jeunes et moins jeunes, hommes et femmes, citoyens d'origine française, britannique, ukrainienne et chinoise, par exemple — racontent notre lutte et nos exploits collectifs pour bâtir un nouveau pays et y vivre ensemble dans l'harmonie. L'histoire de ces Canadiens est relatée de façon dramatique au moyen de journaux personnels, de lettres et de conversations. Ce spectacle sera présenté sur la colline du Parlement à l'été de 1994.

En août 1992, la CCN a réuni des représentants du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et des Archives nationales du Canada, ainsi qu'un groupe de spécialistes, pour trouver des moyens de commémorer la contribution de divers groupes d'immigrants à l'édification du pays. Les participants à cette rencontre ont discuté du thème des «Bâtisseurs de la nation» et des façons de l'illustrer dans la capitale du pays. La CCN veille à la représentation équitable des minorités ethnoculturelles dans les publications, les émissions de télévision et les bandes vidéo musicales qu'elle produit. En 1992-1993, la CCN a offert une séance de formation sur la gestion de la diversité à 47 de ses gestionnaires. Par ailleurs, la CCN entretient des liens avec des organismes comme HARAMBEE, afin de les informer des offres d'emploi au sein de l'organisation.

À l'été de 1992, le Commissariat a publié et distribué un numéro spécial de sa revue trimestrielle *Langue et société*. Ce numéro spécial, intitulé *Ce sont amis devenus — Les immigrants au Canada*, avait pour but de promouvoir la compréhension interculturelle chez tous les Canadiens et de montrer que les immigrants peuvent réussir à s'intégrer dans la société canadienne tout en conservant leur propre culture. Le Commissariat fait souvent appel à des organismes communautaires, à des comités consultatifs et à des groupes de discussion ayant une représentation diversifiée, afin de s'assurer que ses politiques et ses programmes répondent aux besoins de tous les Canadiens.

En 1992-1993, plusieurs employés du Commissariat ont reçu une formation sur la gestion de la diversité et le règlement des conflits.

## COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

La Commission de la capitale nationale (CCN) a pour rôle de promouvoir la région de la capitale nationale du Canada, afin d'amener les Canadiens à être fiers de leur pays et à mieux se comprendre. En 1992-1993, la CCN a concentré ses efforts sur «Canada 125», célébration du 125<sup>e</sup> anniversaire de la Confédération. Les activités qui ont eu lieu à cette occasion reflétaient la diversité culturelle du pays. Ainsi, l'artiste Stephen Brathwaite a créé une œuvre d'art intitulée *Tissage*, qui représente l'abri que forment les liens entrelacés de notre tissu culturel. Il s'agit d'un immense dôme, fait de barres d'aluminium soudées et réunies à l'aide de fil d'aluminium, qui évoque les origines du pays et les Premières nations. À l'intérieur de ce dôme, se trouvent des moulages en verre représentant les visages de 50 Canadiens de toutes les régions du pays. Ces visages, qui témoignent de la diversité culturelle du Canada, illustrent le lien entre nos origines et le présent. L'œuvre est exposée à Ottawa, au parc des chutes Rideau, sur le boulevard de la Confédération.

Dans le cadre de «Canada 125», la CCN a aussi présenté «Expérience Canada», une revue musicale à caractère multiculturel mettant en vedette 125 jeunes Canadiens. En 1992-1993, la CCN a été l'hôte de la Conférence nationale de la jeunesse, qui a été l'occasion de discussions de groupe sur le racisme. Les participants à la conférence ont proposé des façons de combattre le racisme et ils ont diffusé leurs recommandations à l'échelle du pays. Par ailleurs, bon nombre des étudiants qui ont participé à la conférence prennent aujourd'hui une part active à des activités de lutte contre le racisme dans leur collectivité.

La CCN a travaillé en collaboration avec les provinces et les territoires à produire des trousseaux d'information pour les jeunes et les adultes sur des sujets reliés au multiculturelisme. En 1992-1993, la CCN a distribué aux enseignants et aux étudiants

un groupe ethnoculturel minoritaire de prendre en fonction de leurs pratiques religieuses.

En 1992-1993, le CNA a organisé des séances d'information pour mieux sensibiliser ses gestionnaires et ses employés à la réalité multiculturelle du pays. Il a aussi offert des séances de formation sur les relations interculturelles et interraciales à un certain nombre de ses employés.

## COMITÉ PERMANENT CANADIEN DES NOMS GÉOGRAPHIQUES

Le Comité permanent canadien des noms géographiques a la responsabilité de conserver et de fournir de l'information sur la signification historique et culturelle des noms de lieu du Canada. En 1992-1993, le Comité a terminé la production d'une courte bande vidéo intitulée *La toponymie : mémoire des lieux*. Cette bande vidéo raconte l'histoire des noms géographiques en usage au Canada et décrit la diversité des paysages et de la population du pays; elle montre aussi que les noms de lieu reflètent notre diversité culturelle. Les membres du Comité, qui est formé de représentants fédéraux, provinciaux et territoriaux, ont dressé à cette fin la liste des noms de lieu qui doivent leur origine aux différentes communautés ethnoculturelles minoritaires et qui forment ce que le Comité appelle la « mosaïque toponymique » du pays. Le Comité a fourni des directives aux entrepreneurs chargés de réaliser la bande vidéo, afin de s'assurer que les scènes présentées reflétaient la diversité multiculturelle du pays.

Le Comité a poursuivi son examen des noms de lieu du Canada qui pourraient être offensants ou discriminatoires envers certains groupes ou individus. Il a aussi continué de partager avec d'autres pays membres des Nations Unies de l'information sur les règles adoptées par le Canada pour créer ou modifier des noms géographiques dans le contexte d'une société multiculturelle.

## COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles s'efforce d'harmoniser les objectifs du bilinguisme et ceux du multiculturalisme dans toutes ses activités de communication. En 1992-1993, dans le cadre de son Programme de la jeunesse, le Commissariat a travaillé en collaboration avec les ministères de l'Éducation des provinces afin de distribuer des documents dans les écoles. Par exemple, le Commissariat a distribué une bande vidéo intitulée « Deux langues, un pays », qui présente des jeunes de différentes origines ethnoculturelles. Il a aussi distribué aux étudiants de 1<sup>re</sup> année un agenda quotidien, qui contient des messages et des illustrations représentant la diversité culturelle de la population canadienne.

Depuis quelques années, la Bibliothèque nationale travaille à intégrer au catalogue informatisé du BSM les caractères de certaines langues non romanes, au moyen d'un logiciel appelé «Multilib», afin de pouvoir présenter les titres de ses collections dans ces langues. En 1992-1993, la Bibliothèque nationale a ajouté au catalogue du BSM les caractères de l'hindi et ceux du pendjabî. Au total, 28 des 32 langues comprises dans les collections de la Bibliothèque nationale ont été intégrées au catalogue informatisé du BSM.

La Bibliothèque nationale a continué d'inviter les bibliothèques publiques, les écoles de bibliothéconomie et d'autres utilisateurs à consulter la base de données MINISIS du BSM. Elle a fait une évaluation de ce projet-pilote au moyen d'un sondage auprès des participants; par ailleurs, les utilisateurs de la base de données ont maintenant accès à un numéro d'appel sans frais.

La Bibliothèque nationale a ajouté à sa collection permanente près de 1 600 ouvrages rédigés dans des langues autres que le français ou l'anglais. La liste de ces ouvrages figure dans *Canadiana*, la bibliographie nationale du Canada, qui est largement diffusée au pays et à l'étranger.

En 1992-1993, dans le cadre de ses programmes culturels, la Bibliothèque nationale a présenté plus de 50 écrivains et musiciens provenant des communautés ethnoculturelles minoritaires.

## CENTRE NATIONAL DES ARTS

En 1992-1993, le Centre national des arts (CNA) a organisé plusieurs activités qui ont servi à mettre en valeur la diversité culturelle du Canada. Par exemple, le CNA a présenté «Les Fêtes du monde», une série de spectacles offerts par des chorales et des troupes de danse de la région de la capitale nationale. De plus, pour la quatrième année, le CNA a aidé à organiser le festival «Cultures Canada», un important événement multiculturel qui met en vedette des artistes canadiens.

Par ailleurs, le CNA a proposé au Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes de créer un réseau des arts afin d'attirer l'attention du public sur les œuvres de la communauté diversifiée des artistes du Canada.

Le CNA a un certain nombre d'employés qui parlent plusieurs langues et il met souvent leurs compétences à contribution pour traiter avec le public et avec des artistes étrangers. Pour recruter des membres des groupes ethnoculturels minoritaires, il communique ses offres d'emploi aux organismes qui les représentent. En 1992-1993, le CNA a adopté une nouvelle politique sur les congés pour permettre aux employés qui appartiennent à

documents historiques, offrir des services au public, rédiger des lettres à des correspondants étrangers et former des archivistes venant d'autres pays.

Dans le cadre de leur mandat, les Archives nationales offrent un soutien à d'autres membres de la communauté archivistique du Canada, afin de conserver des documents précieux portant sur les communautés ethnoculturelles minoritaires. Par exemple, en collaboration avec le Conseil canadien des archives, les Archives nationales ont aidé le service des archives de la ville de Vancouver à conserver les documents d'une collection appelée Yip Sang Company Fonds. Ces documents contiennent les détails de transactions conclues entre des familles canadiennes d'origine chinoise vivant en Colombie-Britannique et leurs parents résidant en Chine.

Les Archives nationales ont déployé des efforts pour mieux sensibiliser leurs employés à la réalité multiculturelle du pays. Les principes du multiculturalisme font partie intégrante de l'énoncé de mission des Archives nationales. Les employés de l'organisation ont assisté à des cours de formation sur les relations interculturelles, la gestion de la diversité et le règlement des conflits.

## BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA

En 1992-1993, la Bibliothèque nationale du Canada, grâce à l'appui financier du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, a fait une étude de son Bilingual Service (BSM). La collection du BSM comprend plus de 450 000 ouvrages écrits en 32 langues différentes. Ces ouvrages sont prêts à long terme à des centres de dépôt situés dans tout le pays, pour ensuite être distribués aux bibliothèques publiques. L'étude du BSM a révélé que ce service est efficace, mais qu'on devrait améliorer les méthodes de communication et faire appel aux nouvelles technologies pour mieux répondre aux besoins de la clientèle.

Dans le cadre de cette étude, la Bibliothèque nationale a fait une enquête auprès des bibliothèques publiques du pays pour répertorier leurs collections d'ouvrages écrits dans des langues autres que le français ou l'anglais. Elle a également essayé de trouver des moyens d'améliorer les services que les bibliothèques publiques offrent aux communautés ethnoculturelles minoritaires.

En 1992-1993, la Bibliothèque nationale a mis à jour ses brochures d'information sur le BSM rédigées en arabe, en tchèque, en hindi, en pendjabi, en russe, en slovaque et en ourdou. Il s'agit de brochures produites à l'interne grâce à un logiciel de traitement de texte appelé «Multilingual Scholar», qui comporte de nombreux caractères différents. Le BSM a aussi publié la quatrième édition d'une liste de livres sur cassette enregistrés en langues étrangères.

aussi les résultats de travaux de recherche sur des questions concernant les communautés ethnoculturelles minoritaires et l'administration de la justice.

Durant l'année 1992-1993, les Archives nationales ont fait l'acquisition de nombreux documents privés qui reflètent la diversité de la population canadienne. Ces documents comprennent des photographies, des carnets de croquis et des manuscrits qui s'ajoutent au portrait historique des peuples du Canada. Par exemple, une série de portraits photographiques de Barbara Woodley, intitulée «Portraits: Canadian Women in Focus», montre des femmes issues de diverses communautés ethnoculturelles minoritaires. De plus, en 1992-1993, le personnel des Archives nationales a mis la dernière main à une base de données établie à partir des manifestes de passagers de navire. Cette base de données contient des renseignements sur les navires qui ont transporté des immigrants au Canada de 1865 à 1919; elle intéressera particulièrement les chercheurs qui étudient les courants d'immigration au Canada durant cette période.

Les Archives nationales ont continué de promouvoir un certain nombre d'activités, y compris des expositions, des publications et des articles, qui reflètent les objectifs de la politique canadienne du multiculturalisme. Par exemple, l'exposition «Edifier l'avenir» a illustré le climat social, économique, politique et culturel qui existait au Canada de 1849 à 1873 et qui a servi de fondement à notre société diversifiée d'aujourd'hui. Durant l'année, cette exposition a été présentée en tournée dans les provinces de l'Atlantique. Le Musée canadien de la caricature a présenté l'exposition «Verdissez de rire : l'humour écolo de Pijet, Marc, Kara et Yayo»; il s'agissait d'un recueil des impressions de notre pays présentées par des caricaturistes grecs, polonais, colombiens, turcs et roumains qui ont émigré au Canada.

Les Archives nationales ont poursuivi leurs efforts pour mieux sensibiliser la population canadienne à son patrimoine multiculturel. En 1992-1993, les Archives nationales ont publié un document intitulé *Trésors des Archives nationales du Canada* en collaboration avec la University of Toronto Press et les Éditions du Septentrion. Cet ouvrage reflète la richesse multiculturelle des archives du Canada qui remontent au XVI<sup>e</sup> siècle. Les Archives nationales ont aussi publié un dictionnaire biographique sur la communauté juive du Canada et un certain nombre d'articles sur les Canadiens d'origine ukrainienne.

Les Archives nationales créent des outils pour appuyer la recherche sur le multiculturalisme. En 1992-1993, par exemple, le personnel des Archives nationales a produit un guide de consultation des documents d'archives sur les Canadiens d'origine italienne. De plus, les Archives nationales ont continué d'offrir des services de référence généalogique pour aider les Canadiens à dresser la généalogie de leur famille. Par ailleurs, de nombreux employés des Archives nationales parlent des langues autres que le français ou l'anglais, par exemple l'allemand, l'hébreu, le hongrois, le russe, l'espagnol et l'ukrainien; ces employés utilisent leurs compétences linguistiques pour évaluer des

## Identité nationale et affaires culturelles

Les institutions groupées sous cette rubrique ont pour rôle de réglementer l'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux du Canada veillent à préserver et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident à promouvoir et à préserver le riche patrimoine bilingue et multiculturel du pays.

### ARCHIVES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada sont le gardien de la mémoire collective de la nation. Elles recueillent et conservent des documents archivistiques gouvernementaux, commerciaux et privés qui peuvent aider les Canadiens à faire des recherches sur des questions d'importance nationale. Ces documents, qui reflètent l'histoire et la diversité culturelle du Canada, contribuent à promouvoir un sentiment d'identité nationale. Les Archives nationales font l'acquisition de documents privés et publics qui reflètent le patrimoine multiculturel des Canadiens. En 1992-1993, par exemple, les Archives nationales ont conclu un accord en vue d'évaluer et de conserver en permanence des documents venant du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté. Ces documents décrivent les efforts que le gouvernement a déployés pour élaborer la politique et les programmes du multiculturalisme, créer le Secrétariat du redressement pour les Canadiens japonais et répondre à d'autres questions touchant les communautés ethnoculturelles minoritaires.

En 1992-1993, les Archives nationales ont aussi obtenu des documents gouvernementaux portant sur des questions de justice qui touchent les groupes ethnoculturels minoritaires. Ces documents, qui proviennent du Programme de contestation judiciaire, contiennent de l'information sur des actions en justice intentées en vertu de la Constitution du Canada et de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour contester certaines politiques gouvernementales en matière de langue et d'égalité. Certains documents venant de la Commission de réforme du droit du Canada décrivent

## AUTRES ORGANISMES

La contribution du Tribunal canadien du commerce extérieur est décrite à l'annexe A.

préjugés culturels. Elle veille aussi à ce qu'aucune exigence inutile ne fasse obstacle aux chances d'emploi et d'avancement des membres des minorités ethnoculturelles.

## DÉFENSE NATIONALE, MINISTÈRE DE LA

Le principe de la gestion de la diversité fait partie intégrante de l'énoncé de mission du ministère de la Défense nationale. Sous le thème de la collaboration entre les éléments militaires et civils de l'organisation, le Ministère valorise et encourage la diversité culturelle, et il veille à ce que ses employés soient traités avec dignité et respect.

Le Ministère offre un cours sur la gestion de la diversité dans le cadre de son programme de perfectionnement des cadres intermédiaires; il a l'intention d'intégrer ce cours à tous ses programmes de formation en gestion. En 1992-1993, des centaines d'employés du Ministère ont assisté à des séances de formation sur les relations interraciales et sur des sujets connexes.

Des employés du Ministère rencontrent régulièrement des représentants d'organismes ethnoculturels minoritaires pour les informer des possibilités d'emploi qui se présentent. Le Ministère a procédé à un examen volontaire de ses programmes d'emploi en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la personne; dans le cadre de cet examen, le Ministère a organisé des discussions de groupe avec des employés appartenant à un groupe ethnoculturel minoritaire ou à un autre groupe désigné. En 1992-1993, le Ministère a complié les résultats de ces discussions afin de pouvoir proposer des changements à la haute direction.

## SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

En 1992-1993, des représentants de la Société pour l'expansion des exportations (SEE) ont participé au salon de l'emploi des minorités visibles organisé par la Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton. La SEE a aussi présenté un exposé au Comité consultatif sur les minorités visibles de la ville d'Ottawa.

La SEE veille à la représentation des minorités visibles dans ses communications internes et externes. De plus, des articles sont publiés dans le bulletin des employés de la SEE pour promouvoir une meilleure compréhension de la réalité multiculturelle du Canada. En 1992-1993, la SEE a modifié sa politique sur les congés pour permettre à ses employés de prendre des congés payés en fonction de leurs pratiques religieuses.

## AGENCE CANADIENNE DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Les publications de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) reflètent la diversité culturelle du Canada.

L'ACDI embauche des Canadiens appartenant à une minorité ethnoculturelle pour animer des colloques sur la culture et les coutumes des pays du tiers monde. Ces colloques aident à orienter les employés qui sont envoyés en mission à l'étranger.

Au début de 1993, l'ACDI a évalué les besoins de perfectionnement professionnel de ses employés qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle.

## CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Le Centre de recherches pour le développement international (CRDI) tente de recruter des personnes qui ont travaillé dans d'autres pays ou qui possèdent des connaissances linguistiques ou culturelles spécialisées. Il fait appel à leurs compétences pour des conférences internationales et des projets à l'étranger. Le CRDI tient un répertoire des employés qui possèdent ces connaissances spécialisées; il a aussi commencé à créer une base de données sur l'expérience de travail de ses employés dans les pays en développement.

En 1992-1993, après avoir examiné ses politiques de gestion des ressources humaines, le CRDI a modifié sa politique sur le harcèlement. Les gestionnaires et les employés du CRDI ont assisté à une séance d'information sur la nouvelle politique, où il a notamment été question des relations interculturelles. Le personnel du CRDI est très diversifié sur le plan culturel; le CRDI croit que ses employés sont ainsi sensibilisés à la réalité multiculturelle du pays.

Le CRDI produit des livres, des revues et des vidéos en français, en anglais et en espagnol.

## CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

La Corporation commerciale canadienne (CCC) tient un répertoire de spécialistes de différents domaines qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle. La CCC a fait appel aux compétences linguistiques de ses employés pour améliorer ses relations avec d'autres pays et pour communiquer avec les représentants de délégations étrangères. Elle a aussi fait traduire certains documents en plusieurs langues.

La CCC a examiné ses méthodes d'évaluation des emplois, de même que ses politiques et ses pratiques de recrutement et de promotion, pour s'assurer qu'elles soient libres de

# Commerce international, politique étrangère et politique de défense

Les ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle de promouvoir les intérêts du Canada à l'étranger, de défendre la souveraineté nationale et de fournir une aide aux pays en développement.

## AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE EXTÉRIEUR CANADA

Le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur tient compte des compétences linguistiques de ses employés pour les affectations à l'étranger; les employés du Ministère parlent plus de 30 langues en tout. Le Ministère évalue les connaissances linguistiques et culturelles de ses nouveaux employés.

Le Ministère encourage les membres des minorités ethnoculturelles à postuler des emplois d'agent du service extérieur par les annonces qu'il fait paraître dans la presse allophone et par ses vidéos de recrutement qui reflètent la réalité multiculturelle du Canada. Lors de la dernière campagne de recrutement, huit p. 100 des candidats appartenaient à une minorité ethnoculturelle, et près de la moitié parlaient une langue autre que le français ou l'anglais.

Les missions du Ministère à l'étranger font valoir la diversité multiculturelle du Canada partout dans le monde. Dans le cadre de la campagne de lutte contre le racisme, le Ministère a fait parvenir un téléx à toutes ses missions, afin de les encourager à participer aux activités organisées à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

En 1992-1993, le Ministère a produit une bibliographie sur l'histoire des femmes du Canada qui comprend de l'information sur les femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle. Le kiosque d'information permanent du Ministère et son Centre de ressources sur l'équité en matière d'emploi offrent des publications sur le multiculturalisme.

La Direction des communications du Ministère parcourt la presse ethnoculturelle pour tenir le ministère et les employés au courant des questions qui préoccupent les groupes ethnoculturels minoritaires.

## VIA RAIL CANADA

VIA Rail Canada communique avec les organismes qui représentent les groupes ethnoculturels minoritaires afin d'encourager les membres de ces groupes à poser leur candidature en réponse à des offres d'emploi. La Société tient aussi un répertoire informatisé des candidats qui appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire ou à un autre groupe désigné.

VIA Rail fait appel aux connaissances linguistiques et culturelles de ses employés quand elle reçoit la visite de délégations internationales. Par exemple, en 1992, un de ses employés a servi d'interprète lors de la visite d'une délégation de gens d'affaires de la Chine.

En 1992-1993, VIA Rail a tenu compte de la diversité culturelle de son effectif et de sa clientèle dans les annonces qu'elle a fait paraître à la télévision et dans la presse écrite.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution du Bureau de la sécurité des transports du Canada est décrite à l'annexe A.

La contribution des organismes suivants figure à l'annexe B :

Administration de pilotage des Grands Lacs  
Administration de pilotage des Laurentides  
Administration de pilotage du Pacifique  
Société du port de Prince Rupert  
Société du port de St. Johns

## TRANSPORTS CANADA<sup>4</sup>

En 1992-1992, Transports Canada a créé un comité consultatif sur les minorités visibles. Le comité a pour tâche de conseiller la haute direction sur les moyens à prendre pour recruter un plus grand nombre de membres des groupes ethnoculturels minoritaires et pour offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux employés qui appartiennent à ces groupes. Afin de tenir tous les employés au courant de ces questions, Transports Canada publie régulièrement des articles sur les activités du comité dans son bulletin interne intitulé *TC Express*. Le Comité consultatif sur les minorités visibles comprend des représentants de chacun des groupes de Transports Canada.

Transports Canada organise des activités de sensibilisation interculturelle dans le cadre de ses divers programmes de formation du personnel, par exemple des séminaires sur la lutte contre le harcèlement. De plus, ses programmes de formation en supervision et en gestion comprennent des séances d'information sur les relations interculturelles et la gestion de la diversité, qui sont animées par des personnes-ressources provenant de diverses communautés ethnoculturelles.

Le Bureau régional des Maritimes a adopté un certain nombre de mesures pour éliminer la discrimination et faire en sorte que ses politiques et pratiques d'emploi tiennent compte des préoccupations de tous les employés. Le bureau régional publie ses offres d'emploi dans la presse allophone et invite des membres des groupes ethnoculturels minoritaires à faire partie des jurys de sélection. Le bureau régional a aussi créé un comité des relations humaines qui a pour tâche de renseigner les gestionnaires sur les préoccupations des minorités ethnoculturelles. Quelques-uns des membres du comité appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire. Dans le cadre de la campagne de lutte contre le racisme de 1993, le bureau régional a invité le président du comité des relations interraciales à juger les œuvres artistiques à thème antiraciste créées par les employés.

Le Groupe de l'aviation et des aéroports du Ministère fait appel aux connaissances linguistiques et culturelles de ses employés pour répondre aux besoins de sa clientèle. Le secteur des services de la circulation aérienne publie des avis de recrutement dans la presse allophone.

Transports Canada a adopté une politique ministérielle sur les congés religieux. La Garde côtière canadienne a permis à ses employés de prendre des congés en fonction de leurs pratiques religieuses et elle a aménagé une salle de prière.

<sup>4</sup>Le rapport du ministre des Transports comprend celui du Tribunal de l'aviation civile.

d'employés de la Société ont été reconnus pour leur contribution aux activités d'organismes représentant les minorités ethnoculturelles. La Société a distribué à tout son personnel de l'information sur la réalité multiculturelle du Canada. De plus, elle représente la diversité culturelle du pays dans ses documents de communication.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER

En 1992-1993, la Société du port de Vancouver a donné un thème multiculturel à sa journée d'accueil annuelle. Durant cette journée, la population de la vallée du bas Fraser a été invitée à visiter des expositions de tout genre organisées par des entreprises de débarcadage, de pêche, de transport, de remorquage et de secours ainsi que par d'autres secourus de la communauté maritime. Des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires ont pris part aux démonstrations présentées aux trois endroits où les activités de la journée d'accueil ont eu lieu dans la région métropolitaine de Vancouver. La Société du port de Vancouver a créé un partenariat unique en son genre avec une école primaire et secondaire de la région qui compte un grand nombre de néo-Canadiens; 90 p. 100 des élèves de cette école ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais. La Société est en contact avec l'école chaque semaine. Elle a créé une bourse d'études de 500 \$ décernée à un élève de 12<sup>e</sup> année qui s'est distingué par son service communautaire; elle offre aussi des stages de deux semaines pour initier les élèves de niveau supérieur aux carrières dans le domaine maritime. Les employés de la Société du port de Vancouver présentent aux élèves des exposés sur des sujets tels que les déversements de pétrole; de plus, des visites organisées du port sont offertes aux élèves. Encore une fois cette année, Emploi et Immigration Canada a classé la Société du port de Vancouver parmi les meilleurs employeurs fédéraux au chapitre du recrutement et de l'avancement des minorités ethnoculturelles. En 1992-1993, la Société du port de Vancouver a aussi créé un répertoire informatisé des compétences linguistiques de ses employés, ce qui lui a permis de découvrir que ceux-ci parlent 18 langues. Elle a fait appel à ces compétences pour vérifier l'exactitude de certaines traductions techniques. En 1992-1993, tous les employés de la Société du port de Vancouver ont assisté à un atelier sur la lutte contre le harcèlement; cet atelier comportait une séance d'information sur le harcèlement à l'égard des groupes ethnoculturels minoritaires.

compétences à l'occasion de rencontres avec des représentants de pays étrangers qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais.

En 1992-1993, la Société canadienne des ports a continué d'offrir des séances d'information sur les relations interculturelles et interraciales aux gestionnaires de son service de police. Elle a aussi poursuivi l'examen de ses politiques de gestion des ressources humaines afin de supprimer toute discrimination systémique à l'égard des membres des minorités ethnoculturelles. La Société a également adopté de nouvelles mesures pour tenir compte de la diversité culturelle de son effectif. Ainsi, en 1992-1993, plusieurs employés appartenant à une minorité ethnoculturelle ont accès à des postes supérieurs dans le cadre du programme d'avancement professionnel offert par la Société. La Société canadienne des ports permet aussi à ses employés de prendre des congés en fonction de leurs pratiques religieuses.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE HALIFAX

En 1992-1993, plusieurs employés de la Société du port de Halifax ont assisté à des séances de formation sur les relations interraciales et le règlement des conflits. La Société fait aussi appel aux connaissances linguistiques et culturelles de ses employés dans le cadre de ses activités.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE MONTRÉAL

En 1992-1993, la Société du port de Montréal a distribué à ses employés des documents d'information pour mieux les sensibiliser à la réalité multiculturelle du pays. La Direction des ressources humaines de la Société du port de Montréal a pris des mesures pour s'assurer que ses politiques et pratiques de gestion du personnel soient conformes à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Elle est aussi demeurée en contact avec certains organismes ethnoculturels minoritaires afin de les informer des offres d'emploi au sein de l'organisation.

La Société du port de Montréal a veillé à ce que ses documents de publicité et de communication reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada.

## SOCIÉTÉ DU PORT DE SAINT JOHN

La Société du port de Saint John encourage les membres de son personnel à offrir bénévolement leur aide à des organismes communautaires, et elle reconnaît les efforts déployés par ses employés dans ce domaine. En 1992-1993, un certain nombre

nécessité de modifier le système pour s'assurer que tous les candidats qualifiés soient informés des possibilités d'emploi qui se présentent.

Marine Atlantique a adopté le même système de recrutement qu'elle emploie ailleurs dans le cadre de ses activités qui s'étendent à toute la région de l'Atlantique. La compagnie veille à ce que les critères de sélection et les questions d'entrevue se rapportent précisément aux compétences exigées. Elle invite les personnes qui postulent un emploi à déclarer leur appartenance à une minorité ethnoculturelle et elle tient un répertoire de ces candidats. La compagnie applique ainsi le plan qu'elle a mis au point avec la Commission canadienne des droits de la personne, après qu'elle a invité cette dernière à examiner avec elle certaines de ses pratiques de recrutement.

En 1992-1993, Marine Atlantique a de nouveau offert des bourses d'études en sciences nautiques et en génie maritime à des étudiants appartenant à une minorité ethnoculturelle ou à un autre groupe désigné.

## OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS

En 1992-1993, l'Office national des transports a publié des articles dans son bulletin interne pour mieux sensibiliser le personnel à la réalité multiculturelle du pays. Par ailleurs, plusieurs employés de l'Office ont assisté à des séances de formation sur la gestion de la diversité, le règlement des conflits et les relations interculturelles et interraciales.

En 1992-1993, l'Office a dressé un répertoire des connaissances linguistiques et culturelles de ses employés. Dans le cadre de ses efforts continus pour offrir des chances égales d'emploi à tous les Canadiens, l'Office a vérifié les conditions de candidature de ses concurrents de recrutement afin de supprimer les exigences scolaires n'ayant pas de rapport avec les emplois offerts. Il a aussi adopté de nouvelles procédures, y compris un questionnaire confidentiel et des entrevues de fin d'emploi, afin de savoir si les employés qui quittent l'organisation ont été victimes de harcèlement ou de discrimination.

L'Office a publié un calendrier de l'année 1992-1993 qui indique les dates de certains événements à caractère multiculturel.

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES PORTS

Les photographies reproduites dans le guide de services de la Société canadienne des ports reflètent la diversité ethnoculturelle de son effectif et de sa clientèle. La Société tient un répertoire des connaissances linguistiques de ses employés et fait appel à leurs

Durant toute l'année, le CN est demeuré en contact avec des organismes ethnoculturels minoritaires, comme le Conseil canadien des femmes musulmanes, la Canadian Vietnamese Association of Toronto et le Caribbean Youth and Family Service, afin d'encourager les membres des minorités ethnoculturelles à postuler des emplois au sein de l'organisation. Le CN a aussi apporté son soutien à des programmes de stages, dont un programme appelé Black Adult Surge in Computers (BASIC) qui est parrainé par Emploi et Immigration Canada. Le CN a ainsi pu offrir des stages de formation à des étudiants appartenant à une minorité ethnoculturelle.

En 1992-1993, le CN a créé un programme de formation sur la gestion d'un effectif diversifié dont il a fait profiter divers gouvernements provinciaux et municipaux ainsi que des organismes du secteur privé. Durant l'année, le CN a utilisé ce programme vidéo pour former près des deux tiers de ses 3 000 superviseurs. Les gestionnaires du CN veillent à ce que les employés appartenant à une minorité ethnoculturelle soient informés des possibilités de formation qui leur sont offertes, afin que tous aient des chances égales d'avancement.

En mars 1993, le CN a tenu sa propre Semaine du multiculturalisme. Quatre équipes d'employés du CN de la région de Montréal ont organisé des activités pour valoriser la diversité culturelle et promouvoir le multiculturalisme. Des expositions ont été présentées sur l'histoire, la musique, les vêtements, l'artisanat, les aliments et les traditions des pays du sous-continent indien, de l'Arménie, des Antilles et du Vietnam. Environ 800 employés ont participé à ces activités.

Le CN a intégré les principes du multiculturalisme à son énoncé de mission et établi un plan d'action à long terme pour mettre en oeuvre la politique canadienne du multiculturalisme. En 1992-1993, le CN a distribué à ses gestionnaires et à ses superviseurs des lignes directrices sur la façon de répondre aux besoins des employés. Ces lignes directrices ont été suivies d'une série d'articles publiés dans le journal des employés du CN. De plus, le vice-président adjoint responsable de l'équité en matière d'emploi du CN a fait partie d'un groupe de travail du ministère des Affaires culturelles et de l'Immigration du Québec chargé d'étudier les moyens à prendre pour aider les membres des groupes ethnoculturels minoritaires à s'intégrer au milieu de travail.

## MARINE ATLANTIQUE S.C.C.

En 1992-1993, Marine Atlantique a abandonné son approche traditionnelle au recrutement de membres d'équipage pour le service de traversier qui relie Saint John (N.-B.) et Digby (N.-É.). Auparavant, lorsque des emplois étaient offerts dans ce service, le syndicat recueillait les demandes venant de travailleurs qualifiés et proposait des candidats au capitaine de navire. La direction et le syndicat se sont entendus sur la

minorités ethnoculturelles et aux délégations étrangères qui visitent ses installations. Elle a aussi contacté les organismes ethnoculturels minoritaires pour les informer des possibilités d'emploi au sein de l'organisation.

En 1992-1993, l'Administration a procédé à une vérification du service des ressources humaines de son bureau régional du Niagara. Cette vérification a révélé l'existence de problèmes de harcèlement racial et sexuel à l'égard des femmes et des membres des groupes ethnoculturels minoritaires. En conséquence, l'Administration a modifié le mandat du service des ressources humaines afin qu'il soit centré non pas sur le contrôle du personnel, mais sur la consultation des employés et l'amélioration des possibilités de formation et de perfectionnement.

Après avoir étudié et réglé une plainte de harcèlement racial au bureau régional du Niagara, l'Administration a discuté du cas avec les gestionnaires de ce bureau et a passé en revue avec eux les lois qui traitent de ce sujet.

## ADMINISTRATION DE L'ATLANTIQUE

En 1992-1993, l'Administration de pilotage de l'Atlantique a distribué à tout le personnel un exemplaire de sa nouvelle politique de lutte contre la discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion. Cette politique s'applique à tous les employés de l'Administration dans l'exercice de leurs fonctions auprès du public, de la clientèle et du personnel; elle stipule que toute violation de la politique est considérée comme une faute professionnelle grave.

## CANADIEN NATIONAL

En 1992-1993, le Canadien National (CN) a travaillé en collaboration avec un certain nombre d'organismes à étudier des questions portant sur la diversité en milieu de travail et dans la société canadienne. Le vice-président adjoint responsable de l'équité en matière d'emploi est membre du conseil d'administration du Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR). Des représentants du CN ont fait partie de deux groupes de travail du CRARR qui ont étudié des questions liées à la diversité culturelle en milieu de travail. L'un de ces groupes a examiné les besoins des employés de la région de Montréal en ce qui a trait au recrutement de membres des minorités visibles et d'autres groupes désignés dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi. L'autre groupe a analysé les modifications proposées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et leur incidence éventuelle sur les communautés ethnoculturelles minoritaires et les communautés autochtones.

Par son Programme des contributions, la SCP s'est ralliée à la cause de l'alphabétisation de tous les Canadiens. En octobre 1992, elle a financé la participation de 20 étudiants à une conférence ayant pour thème «Les dimensions de l'alphabétisation dans une communauté multiculturelle», qui a eu lieu à l'Université Concordia.

En 1992-1993, la SCP a mis au point des ateliers sur la gestion de la diversité pour aider les gestionnaires et les superviseurs de la région de Toronto à mettre pleinement à profit les compétences des employés. Les participants à ces ateliers ont appris à mieux connaître les lois sur les droits de la personne; ils ont examiné des études de cas et discuté des moyens à prendre pour prévenir et régler des problèmes dans ce domaine. Au cours de l'année, environ 2 000 employés de la SCP ont reçu une formation sur les relations interraciales, le règlement des conflits et la négociation de questions liées aux droits de la personne.

La SCP a publié et distribué une affiche qui représente des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires et d'autres groupes désignés. Cette affiche présente un calendrier de l'année 1993 montrant les dates de certains événements importants liés aux droits de la personne et de certaines fêtes interprofessionnelles.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution du Conseil canadien des relations du travail est décrite à l'annexe A.

## Transports

Ce secteur comprend deux des principaux transporteurs ferroviaires du pays ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes dans le domaine des transports. Il comprend aussi les sociétés qui dirigent les ports du Canada ainsi que les administrations de pilotage qui guident les navires dans nos ports et nos voies navigables intérieures. Les administrations de pilotage, dont le champ d'activité s'étend aux côtes de l'Atlantique et du Pacifique, au fleuve Saint-Laurent et aux Grands Lacs, desservent des ports répartis sur de vastes régions géographiques.

## ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

L'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent a exprimé son attachement aux principes du multiculturalisme et elle a intégré ces principes à son énoncé de mission et à la culture de l'organisation. L'Administration a fait appel à ses employés qui parlent des langues autres que le français et l'anglais pour expliquer ses activités aux membres des

## SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des postes (SCP), en collaboration avec la Fondation Charles R. Bronfman, a produit une série de capsules documentaires pour la télévision. Intitulée «Réflex du patrimoine», cette série de capsules d'une minute chacune montrent des scènes de l'histoire du Canada; 25 de ces capsules expliquent comment les membres de diverses communautés ethnoculturelles ont contribué à bâtir notre pays. Ces capsules documentaires sont télévisées en français et en anglais partout au Canada; elles sont aussi distribuées sur vidéo. La SCP et la Fondation Charles R. Bronfman ont également publié pour les enseignants de niveau primaire un bulletin intitulé *Le courrier du patrimoine*. Cette revue, richement illustrée, contient des articles qui décrivent la contribution de tous les groupes ethnoculturels à l'édification du pays depuis l'arrivée des Vikings et comprenant, par exemple, la construction du chemin de fer transcontinental par des Canadiens d'origine chinoise il y a 100 ans.

Chaque année, la SCP répond à près d'un million de lettres adressées au père Noël. Des employés de la SCP donnent de leur temps pour écrire une réponse personnalisée à chaque enfant dans sa langue. Ces employés mettent à contribution leurs compétences linguistiques en français, en anglais, en langues autochtones, en braille et en 16 autres langues.

En 1992-1993, la SCP a ajouté quatre nouveaux timbres à sa série des Fêtes, qu'elle a lancée en 1991. Ces timbres mettent en valeur le patrimoine multiculturel du Canada, illustrant quelques-uns des personnages traditionnels qui apportent des cadeaux aux enfants durant la saison des Fêtes. Parmi les personnages illustrés sur les timbres de la saison 1992-1993, on trouve le «Weihnachtsman» d'Allemagne, le «Jouluvana» d'Estonie, la vieille sorcière bienveillante «La Befana» d'Italie, ainsi que le père Noël d'Amérique du Nord.

La SCP encourage ses employés à prendre une part active à la vie de leur communauté. En 1992, un employé de la région de l'Atlantique a reçu le prix «Cachet d'argent» pour son travail à la SCP et son importante contribution aux activités de la communauté noire de Halifax. Les réalisations de ce genre sont soulignées dans la revue interne du SCP intitulée *Performance*. Par ailleurs, en juin 1992, la revue *Performance* a consacré un article aux droits de la personne et à toutes les formes de harcèlement. Cet article, ainsi que d'autres du même genre, aident à sensibiliser les employés au problème du racisme. Dans les grands centres urbains, la SCP a participé à des ateliers, à des projets de recrutement et à d'autres activités visant les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires. À Montréal, par exemple, la SCP a prêté son appui au Centre des femmes de Montréal et au Centre multiculturel de Notre-Dame-de-Grâce; à Toronto, elle a apporté son soutien à l'organisme Women Immigrants of London.

## CONSEIL DE CONTRÔLE DES RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX MATIÈRES DANGEREUSES

En 1992-1993, un employé du Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses a suivi un cours de formation sur la gestion de la diversité. Le Conseil a fait circuler parmi son personnel un exemplaire du *Rapport annuel de 1991-1992 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*.

## CONSOMMATION ET AFFAIRES COMMERCIALES CANADA

Consommation et Affaires commerciales Canada est membre du Réseau interministériel de formation interculturelle et interraciale. Le réseau réunit des représentants des ministères fédéraux qui veulent améliorer leurs activités de formation du personnel dans ce domaine. En 1992-1993, Consommation et Affaires commerciales Canada a publié un calendrier pour inviter son personnel à prendre part à ces activités; 70 employés du Ministère ont assisté à des séances d'information sur les relations interraciales et la gestion de la diversité.

Consommation et Affaires commerciales Canada a publié certaines de ses brochures en cantonais, en mandarin et en japonais pour les consommateurs de la région de Vancouver.

## MONNAIE ROYALE CANADIENNE

La Monnaie royale canadienne tient compte de la diversité culturelle du Canada dans la conception des pièces de monnaie. En 1992-1993, la Monnaie royale canadienne a créé une série spéciale de pièces de monnaie pour commémorer le 125<sup>e</sup> anniversaire du Canada; trois des 13 pièces de la série «Canada 125» ont été conçues par des artistes issus des communautés ethnoculturelles minoritaires. Les enfants représentés sur la pièce en or de 200 dollars de 1993 appartiennent à différentes minorités ethnoculturelles. Étant donné que la Monnaie royale canadienne exerce ses activités à l'échelle internationale, elle recrute des employés qui possèdent les connaissances linguistiques et culturelles nécessaires pour traiter avec ses clients de l'étranger. De plus, la Monnaie royale canadienne embauche des traducteurs et des conseillers canadiens pour répondre aux besoins linguistiques et culturels diversifiés de sa clientèle.

## SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

La Société d'assurance-dépôts du Canada tient un répertoire informatisé des connaissances linguistiques et culturelles afin de pouvoir les mettre à contribution selon le besoin. La Société a entrepris d'examiner ses méthodes d'évaluation des emplois pour s'assurer qu'elles soient libres de préjugés d'ordre culturel ou sexuel. La Société a adopté une nouvelle politique sur les jours de congé, selon laquelle les employés peuvent remplacer un jour férié ordinaire par un autre jour de congé qui correspond à leurs besoins culturels ou religieux. Lorsqu'elle fait préparer des menus pour des réceptions, la Société tient compte des restrictions alimentaires de nature culturelle ou religieuse.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution de la Société de développement du Cap-Breton est décrite à l'annexe A.

## Services et normes

Les institutions groupées sous cette rubrique offrent des services au public canadien, aux entreprises et aux organisations syndicales; elles ont aussi pour rôle de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

## CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Le Conseil canadien des normes publie des normes de sécurité et de qualité dans de nombreux domaines, y compris celui de la construction et de la fabrication d'articles ménagers. En tant que représentant international du Canada en matière de normalisation, le Conseil fait régulièrement appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses employés qui appartiennent à un groupe minoritaire ethnoculturel. Ces employés aident le Conseil à collaborer efficacement avec les organismes de normalisation du Mexique, de la Russie et d'autres pays étrangers.

En 1992-1993, tous les employés du Conseil canadien des normes ont suivi un cours sur la gestion de la diversité et le règlement des conflits en milieu de travail.

ni le français ni l'anglais à remplir leur déclaration d'impôt. Le Ministère tient une liste à jour des médias allophones auxquels il transmet des renseignements sur les séances de formation des bénévoles.

Revenu Canada fait régulièrement appel aux inspecteurs des douanes et aux percepteurs d'impôt qui ont des connaissances culturelles et linguistiques spécialisées afin de mieux servir sa clientèle; le Ministère tient un répertoire des employés qui possèdent de telles connaissances. En 1992-1993, Revenu Canada a offert aux inspecteurs des douanes une formation sur la gestion de la diversité et le règlement des conflits.

En 1992-1993, Revenu Canada a mis au point une nouvelle séance de formation en relations interculturelles et interraciales; il en a fait l'essai auprès du personnel responsable de l'équité en matière d'emploi et des membres de son comité consultatif sur les minorités visibles. Le Ministère a aussi créé un nouveau cours intitulé *Prosperer par la diversité* pour montrer aux employés les avantages de vivre et de travailler dans une société multiculturelle. Les cours de communication offerts aux employés traitent des principes du multiculturalisme. De plus, un certain nombre de cadres supérieurs du Ministère ont assisté à un cours intitulé *Gestion d'une main-d'œuvre diversifiée*, qui est offert par le Centre canadien de gestion.

Le sous-ministre de Revenu Canada a formé un comité chargé de le conseiller sur les questions qui touchent les minorités ethnoculturelles. De plus, le Ministère encourage les employés qui sont membres d'un groupe ethnoculturel minoritaire à constituer des réseaux de consultation et d'entraide. Un certain nombre d'employés des régions de l'Atlantique et d'Ottawa font partie du Réseau d'emploi des Noirs, qui regroupe des employés des ministères et organismes du gouvernement fédéral.

Deux gestionnaires du Ministère ont participé aux travaux du Groupe de consultation sur les minorités visibles du Conseil du Trésor. En 1992-1993, le groupe de consultation a publié deux rapports intitulés *Pour une visibilité sans frontières et Fausses images*. Plusieurs employés du Ministère ont pris part à des séances de discussion que le groupe de consultation a organisées dans tout le pays.

Tous les documents publiés par Revenu Canada sont rédigés en langage clair pour aider les clients du Ministère qui ne parlent ni le français ni l'anglais à les comprendre plus facilement. Revenu Canada participe aussi à des conférences et à des colloques organisés par les groupes ethnoculturels minoritaires afin de rester en liaison avec eux. En 1992-1993, le Ministère a distribué aux coordonnateurs responsables de l'équité en matière d'emploi un calendrier contenant les dates d'anniversaires religieux ou culturels, qui sont fêtés par les Canadiens de diverses origines culturelles. Certains bureaux célèbrent le «Black History Month» et le Nouvel An chinois.

document intitulé *Lignes directrices sur les pratiques justes en matière de communication*, il a aussi placé de tout l'immeuble d'affiches pour promouvoir la lutte contre le racisme.

## PÊCHES ET OcéANS, MINISTÈRE DES

En 1992-1993, le bureau régional du Pacifique du ministère des Pêches et des Océans a créé un groupe de travail pour améliorer les relations interraciales dans le secteur de la pêche au saumon au fillet maillant; ce groupe de travail était formé de représentants du Ministère, de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada et d'une organisation locale de pêcheurs vietnamiens. Les employés du bureau régional utilisent leurs compétences linguistiques pour fournir de l'information et des instructions sur la conduite et la sécurité des navires aux pêcheurs d'origine vietnamienne. De plus, le bureau régional publie des articles dans le journal d'une organisation locale de pêcheurs vietnamiens.

En 1992-1993, le Ministère a élargi son programme de formation interculturelle, afin d'accorder une plus grande importance aux relations entre ses agents et les communautés ethnoculturelles minoritaires desservies par le Ministère. Les bureaux régionaux du Ministère tiennent une liste de membres des groupes ethnoculturels minoritaires qui cherchent du travail et ils informent les organismes qui représentent ces groupes des emplois qui sont offerts.

Le Ministère a continué de publier ses avis, ses affiches et ses brochures en français, en anglais, en vietnamien, en cantonais et en mandarin.

## REVENU CANADA — ACCISE, DOUANES ET IMPÔT

En 1992-1993, Revenu Canada — Accise, Douanes et Impôt a entrepris un projet-pilote pour déterminer comment la modification de la culture de l'organisation peut contribuer à accroître la représentation des minorités ethnoculturelles au sein de son effectif et à améliorer les services à une clientèle diversifiée. Le Secrétaire au multiculturalisme a appuyé ce projet et le Conseil du Trésor a contribué à son financement.

Revenu Canada a effectué un sondage auprès de ses employés pour déterminer si des obstacles empêchent les membres des minorités ethnoculturelles et d'autres groupes désignés de profiter pleinement des possibilités d'emploi qui leur sont offertes. Le Ministère recrute de nouveaux employés grâce aux foires commerciales et aux salons de l'emploi auxquels il participe, aux annonces qu'il fait paraître dans la presse allophone et à ses communications avec les organismes ethnoculturels minoritaires. Il fait aussi appel à ces derniers organismes et aux écoles de français ou d'anglais seconde pour recruter des bénévoles qui sont ensuite formés pour aider les contribuables qui ne parlent

publie un certain nombre de documents en italien, en espagnol, en japonais, en allemand et en hollandais.

Le Ministère fournit de la documentation sur le multiculturelisme à tous ses bureaux régionaux.

## INDUSTRIE, SCIENCES ET TECHNOLOGIE CANADA

En 1992-1993, Industrie, Sciences et Technologie Canada a effectué un nouveau sondage auprès de ses employés pour déterminer combien d'entre eux appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire.

Le Centre d'information des employés du Ministère met à la disposition de ces derniers des exemplaires de la politique canadienne du multiculturelisme et des renseignements sur la discrimination à l'égard des membres des groupes ethnoculturels minoritaires.

## INVESTISSEMENT CANADA

En 1992-1993, Investissement Canada a examiné ses politiques et pratiques de gestion du personnel pour s'assurer qu'elles sont conformes aux exigences de la *Loi sur le multiculturelisme canadien*.

Investissement Canada encourage ses employés à suivre des cours de formation sur les relations interculturelles et la gestion de la diversité. En 1992-1993, des employés d'Investissement Canada ont assisté à un colloque sur la compréhension et la gestion de la diversité en milieu de travail offert par le ministère des Communications.

Les employés d'Investissement Canada parlent 12 langues différentes. Investissement Canada fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses employés pour traiter avec la clientèle et pour faire traduire des documents et des lettres. Le Centre d'information d'Investissement Canada offre un certain nombre de livres et de documents rédigés dans des langues étrangères; de plus, les systèmes d'information en direct offrent des renseignements en plusieurs langues.

## OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

L'Office national de l'énergie a mené une campagne interne de lutte contre le racisme. Le président a envoyé à tout le personnel une note de service intitulée *Le racisme n'a aucun sens. C'est à nous tous d'y mettre fin*. Le bureau du Secrétaire de l'Office national de l'énergie, qui est responsable des communications, a distribué à tous les employés un

Le Ministère a fait appel aux compétences linguistiques de ses employés qui parlent des langues autres que le français et l'anglais, dans le cadre de projets de recherche géologique et scientifique réalisés en association avec d'autres pays. Par exemple, en 1992-1993, le Ministère a négocié des accords avec des organismes géologiques de Corée et de Chine; de plus, des employés du Ministère ont travaillé en collaboration avec des chercheurs de la Pologne, de l'ancienne Tchécoslovaquie et de l'Allemagne. Le Ministère a aussi fait appel aux compétences linguistiques de ses employés pour effectuer des travaux de recherche avec la Russie sur les gisements de pétrole, de gaz et de houille des deux pays.

Certaines brochures et autres documents du Ministère sont publiés en français, en anglais, en italien, en espagnol, en japonais, en allemand et en hollandais.

## ENVIRONNEMENT CANADA

L'annonce de mission d'Environnement Canada tient compte des principes de la politique canadienne du multiculturalisme. En 1992-1993, plus de 500 employés d'Environnement Canada ont assisté à des ateliers sur les relations interculturelles et interraciales, la gestion de la diversité et le règlement des conflits.

La Direction des communications d'Environnement Canada veille à ce que toutes les publications du Ministère reflètent la diversité ethnoculturelle du pays.

## FINANCES, MINISTÈRE DES

Le ministère des Finances publie des annonces sur les obligations d'épargne du Canada dans la presse allophone. Il offre des séances d'information sur le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi dans le cadre de son programme d'orientation des nouveaux employés. Les employés de la Direction des finances et du commerce internationaux parlent de nombreuses langues, comme le russe et l'espagnol; ils emploient ces compétences lorsqu'ils rencontrent des représentants d'autres pays et des délégations étrangères.

## FORÊTS CANADA

En 1992-1993, Forêts Canada a créé un répertoire des compétences linguistiques de ses employés qui parlent des langues autres que le français ou l'anglais. Il fait appel aux compétences de ces employés pour établir et entretenir des liens avec d'autres pays et pour communiquer avec les représentants de délégations étrangères. Forêts Canada

harèlement. Tous les gestionnaires et les superviseurs d'EACL doivent prendre part à un programme de formation qui comprend un cours sur la gestion de la diversité. EACL fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ses employés pour offrir des visites guidées de ses installations aux membres de délégations internationales et pour offrir de l'aide technique à des scientifiques étrangers.

Les employés d'EACL qui sont membres d'une minorité ethnoculturelle participent à des salons de l'emploi et à des journées d'orientation. Lorsque des emplois sont offerts, EACL en informe automatiquement les organismes qui représentent les groupes ethnoculturels minoritaires. En 1992-1993, EACL a contacté plusieurs nouvelles agences de placement spécialisées pour recruter des candidats qualifiés.

EACL publie des articles dans son bulletin interne pour promouvoir une meilleure compréhension du multiculturalisme. Elle a rédigé un énoncé de principes en vue de l'élaboration d'une politique sur les congés pouvant être pris à l'occasion de fêtes religieuses ou culturelles.

## ÉNERGIE, MINES ET DES RESSOURCES CANADA<sup>3</sup>

L'énoncé de mission du ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources souligne la détermination du Ministère à tenir compte de la diversité ethnoculturelle du pays dans ses activités.

Le Ministère fait partie du Réseau interministériel de formation interculturelle et interraciale. Avec l'aide des autres membres de ce réseau et d'universitaires, il a publié un guide sur l'équité en matière d'emploi à l'intention de ses gestionnaires. Ce guide contient un chapitre sur la gestion de la diversité et un autre sur la protection des employés contre le harcèlement fondé sur la religion ou la couleur.

En 1992-1993, des employés du Ministère ont assisté à des cours de formation sur la gestion de la diversité, le règlement des conflits et les relations interculturelles. De plus, des gestionnaires ont assisté à des séances de sensibilisation interculturelle. Durant la Semaine internationale de la femme, le Ministère a invité les femmes appartenant aux minorités ethnoculturelles à parler à d'autres employés au sujet des possibilités d'avancement dans la fonction publique.

<sup>3</sup> Le rapport d'Énergie, Mines et Ressources Canada comprend celui de la Commission de la frontière internationale.

## CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

En 1992-1993, le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) a accordé une plus grande attention au multiculturalisme et à l'équité en matière d'emploi; à cette fin, le CNRC a créé une nouvelle unité chargée d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des procédures dans ces domaines et de surveiller leur application.

En 1992-1993, le CNRC a aussi examiné ses politiques et pratiques de gestion des ressources humaines. L'objectif était d'éliminer les préjugés culturels et de veiller à ce qu'il n'y ait aucun obstacle systémique pouvant nuire aux chances d'emploi ou d'avancement des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Le CNRC a également commencé à offrir des ateliers de formation sur la gestion de la diversité à tous ses cadres supérieurs. À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le CNRC a créé un comité permanent du 21 mars, formé d'employés de tous les niveaux. Lors de la campagne de lutte contre le racisme de 1992, ce comité a organisé des activités à Ottawa et dans les régions; il a annoncé ces activités à tous les employés au moyen d'articles publiés dans la revue interne de l'organisation.

## DIVERSIFICATION DE L'ÉCONOMIE DE L'OUEST CANADA

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a continué de tenir à jour le répertoire des connaissances linguistiques et culturelles de ses employés. Il a aussi continué de mettre à contribution les compétences de ses employés pour répondre aux besoins de sa clientèle. Certaines brochures du Ministère ont été publiées en japonais. En 1992-1993, le Ministère a offert à tous ses gestionnaires et surveillants un cours de formation sur la gestion de la diversité; de plus, tous les employés ont assisté à un cours de communication interactive qui comprenait une séance de formation sur les relations interculturelles et interraciales.

## ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA ITEE

En 1992-1993, Énergie atomique du Canada lée (EACL) a pris des mesures pour s'assurer que les employés soient traités de façon équitable et respectueuse et que le milieu de travail soit libre de toute forme de discrimination. Les principes du multiculturalisme ont été intégrés aux politiques d'EACL sur l'équité en matière d'emploi et la lutte contre le harcèlement. En 1992-1993, EACL a fourni à tous les nouveaux employés des renseignements sur sa politique de lutte contre le harcèlement; de plus, environ le quart de ses employés ont assisté à un atelier de sensibilisation au

## BANQUE FÉDÉRALE DE DÉVELOPPEMENT

La Banque fédérale de développement (BFD) a entrepris de dresser le profil des origines ethnoculturelles des entrepreneurs canadiens, à l'aide des résultats de travaux de recherche et de données statistiques. Ce profil sera remis à la haute direction de la BFD ainsi qu'à des fournisseurs de services et à des organismes d'orientation. Des employés de la BFD font partie d'un comité consultatif ethnoculturel d'entreprises, formé de représentants du gouvernement fédéral et des provinces, qui offre des conseils et de l'aide aux entrepreneurs. Par la voie d'un réseau créé par ce comité, des agents de la BFD rencontrent des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires pour leur faire connaître les services de la Banque. De plus, lorsque des emplois sont offerts, la BFD en informe les organismes qui représentent les groupes ethnoculturels minoritaires. La BFD distribue certaines de ses publications dans des langues autres que le français et l'anglais. De plus, elle tient compte de la diversité culturelle du pays dans ses représentations graphiques. Les employés de la BFD font usage de leurs diverses compétences linguistiques lorsqu'ils traitent avec le public.

## BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

En novembre 1992, le Bureau du surintendant des institutions financières a publié sa propre politique sur le multiculturalisme, afin de s'assurer que ses programmes de ressources humaines soient ouverts aux membres des groupes ethnoculturels minoritaires. Le Bureau renseigne ses gestionnaires sur les exigences de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

## BUREAU FÉDÉRAL DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL (QUÉBEC)

En 1992-1993, le Bureau fédéral de développement régional (Québec) a dressé la liste de ses employés qui appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire et leur a distribué un guide de planification de carrière.

## COMMISSION DE CONTRÔLE DE L'ÉNERGIE ATOMIQUE

En 1992-1993, la Commission de contrôle de l'énergie atomique a contacté plusieurs organismes publics et privés afin de recueillir de l'information sur des programmes ayant trait au multiculturalisme et à la diversité et de créer un programme adapté à ses besoins.

L'Agence a financé des activités organisées par le Atlantic Chinese Business Council et par des groupes représentant la communauté noire de la Nouvelle-Écosse. L'Agence s'est assurée que des gens d'affaires d'origine chinoise soient invités à faire partie des délégations canadiennes qui ont visité Hong Kong et Taïwan. Les connaissances linguistiques et culturelles des gens d'affaires canadiens ont contribué au succès de ces visites. Par ailleurs, des gens d'affaires canadiens d'origine chinoise et japonaise ont aidé l'Agence à accueillir des délégations étrangères venues du Japon et d'autres pays d'Asie. Les messages publicitaires télévisés et les enregistrements vidéo produits par l'Agence reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada.

## BANQUE DU CANADA

La Banque du Canada publie des articles dans les journaux ethniques du pays pour annoncer la création de billets de banque de conception nouvelle, comme elle l'a fait à l'occasion du lancement du nouveau billet de 20 dollars. En 1992-1993, la Banque du Canada a fait de la publicité sur les obligations d'épargne du Canada dans la presse ethnique du pays; elle a aussi fait l'essai d'affiches et d'annonces pour la radio et la télévision en langues cantonaise et mandarine à Toronto et à Vancouver. Au Musée de la monnaie, à Ottawa, les renseignements sur les expositions culturelles sont affichés en français, en anglais et, de temps à autre, dans la langue de la culture représentée. En 1992-1993, un certain nombre d'employés de la Banque du Canada ont assisté à des séances d'information sur la gestion de la diversité et la reconnaissance des préjugés culturels dans les entrevues d'emploi. La Banque du Canada offre aussi une formation en relations interraciales et en gestion de la diversité dans le cadre de ses cours de supervision et de recrutement. Le Comité d'équité en matière d'emploi de la Banque du Canada a interrogé les employés appartenant à une minorité ethnoculturelle ou à un autre groupe désigné, afin de connaître leurs préoccupations et de trouver des moyens d'y répondre. La Banque du Canada a aussi adopté des lignes directrices sur les besoins religieux de ses employés. Des représentants de la Banque du Canada ont assisté à des salons de l'emploi pour encourager les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois. Les brochures de recrutement publiées par la Banque du Canada reflètent la diversité culturelle de son effectif.

L'Institut fait appel à la communauté japonaise du Canada lorsqu'elle traite avec des organismes et des représentants du Japon.

## SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE DU CANADA

En septembre 1992, le siège social de la Société du crédit agricole du Canada a déménagé à Regina. Depuis ce temps, la Société a établi de nouveaux liens avec une multitude de groupes ethnoculturels minoritaires de la région.

La Société a chargé un comité de la haute direction d'examiner ses politiques et ses pratiques afin d'améliorer son rendement au chapitre du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi. La Société offre des séances d'information sur la gestion de la diversité dans le cadre de ses activités de sensibilisation interculturelle; de plus, les documents d'orientation qu'elle distribue à ses nouveaux employés contiennent de l'information sur le multiculturalisme.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution de l'Office du transport du grain est décrite à l'annexe B.

## Environnement, finance et développement

Certains des ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin d'encourager l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent d'administrer le système monétaire du Canada, de protéger les dépôts en banque, de recueillir les recettes de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

## AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

En 1992-1993, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique a réalisé une étude sur l'immigration de gens d'affaires d'Asie et d'autres pays du monde qui se sont établis dans la région de l'Atlantique. Elle a aussi examiné l'impact que les gens d'affaires venus de l'Asie ont eu sur l'économie régionale et elle a demandé que la politique d'immigration du Canada soit modifiée pour encourager l'immigration de gens d'affaires.

## COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

En 1992-1993, la Commission canadienne des grains a mis à contribution les connaissances linguistiques et culturelles diversifiées de ses employés pour l'aider à accueillir les membres de délégations internationales, à organiser des visites à l'étranger et à traduire certains documents. La Commission veille à représenter la diversité culturelle du Canada dans tous ses documents de publicité.

## COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ

La Commission canadienne du blé est un organisme de commercialisation qui exerce ses activités partout dans le monde et dans de nombreuses langues. À ce titre, elle recrute un grand nombre de personnes venant des communautés ethnoculturelles minoritaires. Les publications de la Commission reflètent la diversité de son effectif.

## COMMISSION CANADIENNE DU LAIT

En 1992-1993, la Commission canadienne du lait a pris des mesures pour mieux sensibiliser ses employés à la réalité multiculturelle du Canada. Par exemple, la Commission a distribué des documents d'information sur le multiculturalisme et publié des textes sur ce sujet dans sa revue interne; de plus, la Commission a présenté à son personnel une vidéocassette intitulée «Balakok», qui traite de la valorisation des différences d'ordre culturel.

La Commission s'est efforcée de recruter des membres des minorités ethnoculturelles par l'entremise de la Commission de la fonction publique et de services de placement spécialisés. En 1992-1993, la Commission a examiné ses politiques et pratiques de recrutement, de formation et d'orientation du personnel, afin d'éliminer tout obstacle pouvant nuire aux chances d'emploi et aux possibilités d'avancement des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires.

## INSTITUT INTERNATIONAL DU CANADA POUR LE GRAIN

Les employés de l'Institut international du Canada pour le grain ont des origines ethnoculturelles très diversifiées. L'Institut met à contribution les connaissances linguistiques et culturelles de ses employés pour l'aider à promouvoir la vente de grains, d'oléagineux et de produits céréaliers du Canada partout dans le monde.

# Affaires économiques

## Agriculture et alimentation

Les institutions fédérales responsables de l'agriculture et de l'alimentation sont chargées d'administrer et de promouvoir la vente de produits agricoles canadiens au Canada et dans le monde et de faire des recherches. Agriculture Canada a pour rôle de promouvoir la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur agro-alimentaire.

### AGRICULTURE CANADA

En 1992-1993, Agriculture Canada a financé un projet de recherche sur les habitudes d'achats alimentaires des membres des minorités ethnoculturelles de la région de Montréal, projet réalisé par l'Union des producteurs agricoles du Québec. Le Ministère a aussi examiné les résultats d'études décrivant la façon dont les consommateurs des communautés ethnoculturelles minoritaires ont influencé les habitudes d'achats alimentaires de l'ensemble des Canadiens. Le Ministère a l'intention de réaliser une étude d'envergure nationale sur ce sujet.

Agriculture Canada a formé un réseau d'employés appartenant à une minorité ethnoculturelle pour conseiller et informer la haute direction sur l'équité en matière d'emploi et sur d'autres questions. Ce réseau encourage les employés à déclarer leur appartenance à une minorité ethnoculturelle. Le comité ministériel responsable de la gestion de la diversité a créé sa propre affiche intitulée *La richesse par la diversité* — *Notre force, nos employés*. Le Ministère a encore une fois publié un calendrier de l'année qui montre les dates ayant une importance religieuse ou autre pour de nombreuses communautés ethnoculturelles minoritaires.

Le Ministère a offert un cours sur la gestion de la diversité dans le cadre de son programme d'orientation des cadres intermédiaires. Il a aussi organisé, à l'intention de ses employés, des séances d'information sur la diversité culturelle. La Direction de la recherche du Ministère tient un répertoire informatisé des compétences linguistiques des chercheurs; le Ministère fait appel aux compétences de ces personnes lorsqu'il consulte des représentants d'autres pays ou qu'il reçoit la visite de délégations étrangères.

Statistique Canada offre à ses employés un horaire de travail variable et des congés spéciaux en fonction de leurs pratiques religieuses. Il a aussi aménagé des salles de méditation et de prière ainsi que des salles de bain privées pour les ablutions.

## TRAVAUX PUBLICS CANADA

Travaux publics Canada prépare un plan d'action à long terme pour appliquer les principes de la politique canadienne du multiculturalisme à ses activités. Il offre des séances de sensibilisation interculturelle à ses employés; il offre aussi un cours sur la gestion de la diversité dans le cadre de son programme d'orientation des cadres intermédiaires.

Travaux publics Canada a pris des mesures pour mieux sensibiliser ses employés à la réalité multiculturelle du pays. Le Ministère tient des entrevues de fin d'emploi avec les employés qui quittent l'organisation pour déterminer s'ils ont été victimes de discrimination.

## VIEUX-PORT DE MONTREAL

Les panneaux d'information au Vieux-Port de Montréal sont rédigés en français, en anglais et en espagnol. Lors des entrevues d'emploi, les agents du personnel du Vieux-Port de Montréal demandent aux candidats s'ils parlent des langues autres que le français ou l'anglais.

En 1992-1993, plusieurs employés du Vieux-Port de Montréal ont assisté à un séminaire sur le règlement des conflits.

## AUTRES ORGANISMES

La contribution des organismes suivants est décrite à l'annexe A :

- Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
- Commissariat à l'information du Canada
- Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Construction de Défense (1951) Limitée

d'orientation de carrière afin de s'assurer que des chances égales d'emploi et d'avancement soient offertes aux personnes de toutes origines ethnoculturelles.

## STATISTIQUE CANADA

Par ses bulletins, articles, rapports et autres publications, Statistique Canada aide à sensibiliser le public canadien et la communauté internationale à la diversité ethnoculturelle de notre pays. En 1992-1993, par exemple, Statistique Canada a publié *Un portrait du Canada*, ouvrage qui traite de l'immigration au Canada, des origines culturelles des Canadiens et des langues parlées dans notre pays. À l'aide de graphiques, de tableaux, de textes, de photographies et d'illustrations, cet ouvrage trace le portrait de la diversité des communautés ethnoculturelles du Canada.

Statistique Canada a publié, dans sa revue intitulée *L'emploi et le revenu en perspective*, un article sur la participation des minorités visibles à la population active du Canada. De plus, Statistique Canada a publié dans son journal *Tendances sociales canadiennes* des articles sur les enfants immigrants et sur les capacités de lecture des personnes qui émigrent au Canada. Par ailleurs, un certain nombre de bulletins de statistiques quotidiens ont traité de sujets tels que l'immigration, la citoyenneté et les origines ethnoculturelles des Canadiens.

Statistique Canada a continué de mettre à contribution les connaissances culturelles et linguistiques de ses employés dans le cadre de ses activités d'enquête. Les questionnaires de l'Enquête sur la population active sont traduits en portugais, en italien, en grec, en cantonais, en mandarin, en polonais, en allemand, en ukrainien et en pendjabî, afin que les répondants qui parlent ces langues puissent comprendre les questions des intervieweurs.

En 1992-1993, des agents de recrutement de Statistique Canada ont assisté à des séances de formation sur la diversité culturelle. Les principes de la politique canadienne du multiculturalisme sont abordés dans le cours de formation des cadres intermédiaires, dans les cours de formation en gestion offerts aux superviseurs et dans les séances d'orientation à l'intention des nouveaux employés. Statistique Canada a créé huit groupes de travail sur l'équité en matière d'emploi; l'un de ces groupes, qui s'occupe de questions liées à la diversité culturelle, travaille à l'élaboration d'un programme complet de formation sur la gestion de la diversité.

Statistique Canada a étudié les résultats d'un sondage effectué l'an dernier auprès des employés, afin de connaître les problèmes et les préoccupations des employés qui appartiennent à un groupe ethnoculturel minoritaire.

et de jurys de sélection lorsqu'il a besoin de faire appel à des personnes ayant des connaissances linguistiques ou culturelles spécialisées. Ce comité contribuera à l'élaboration du plan d'équité en matière d'emploi du Conseil du Trésor pour la période de 1994 à 1997.

## ELECTIONS CANADA

En tant qu'organe du Parlement, Elections Canada juge ne pas être assujéti à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Cependant, il appuie les principes de la politique du multiculturalisme et a adopté un certain nombre de mesures conformes à l'esprit et à l'objet de la loi.

En 1992-1993, Elections Canada a embauché un agent de liaison avec les communautés ethnoculturelles minoritaires. Cet agent a formulé et mis en œuvre un plan global d'information à l'intention des électeurs des communautés ethnoculturelles minoritaires et des nouveaux citoyens qui votent pour la première fois. Des recherches ont été faites pour déterminer le nombre d'électeurs des communautés ethnoculturelles minoritaires dans chaque circonscription du pays ainsi que les besoins d'information des membres de ces communautés.

En 1992-1993, à l'occasion du référendum sur l'entente constitutionnelle de Charlottetown, Elections Canada a organisé une campagne de publicité nationale en collaboration avec une agence spécialisée dans les relations avec les médias allophone Dans le cadre de cette campagne publicitaire, des messages ont été diffusés en 25 langues à la radio et en 13 langues à la télévision; de plus, des annonces ont été publiées dans la presse écrite en 30 langues différentes. Une trousse d'information sur le référendum a été distribuée dans tout le pays; cette trousse comprenait un feuillet intitulé *Le référendum et vous*, traduit en 42 langues. Elections Canada a aussi produit des documents audiovisuels représentant la diversité ethnoculturelle du pays.

Elections Canada a offert à ses employés et aux directeurs de scrutin une séance d'information sur les relations interculturelles et interraciales. Chaque participant a reçu une trousse d'information sur le multiculturalisme.

Elections Canada a dressé et tenu à jour un répertoire de ses employés membres d'une minorité ethnoculturelle. Il a fait appel aux connaissances culturelles et linguistiques de ces employés pour l'aider à définir les besoins d'information et les préoccupations des électeurs des communautés ethnoculturelles minoritaires.

En 1992-1993, Elections Canada a organisé des discussions de groupe et effectué des enquêtes pour s'assurer que ses politiques et ses programmes tiennent compte de la diversité ethnoculturelle du pays. Il a aussi examiné ses pratiques de recrutement et

groupe désigné; elle peut notamment leur proposer des activités de formation, les renvoyer à d'autres ressources ou les conseiller sur leurs possibilités d'avancement.

La CFP soutient qu'elle est déterminée à promouvoir la mise en valeur de la diversité dans le milieu de travail. La CFP se tient en liaison avec les organismes qui représentent les communautés ethnoculturelles minoritaires pour les informer des offres d'emploi qui se présentent; elle publie aussi des avis de recrutement dans la presse allophone.

En 1992-1993, des articles sur le multiculturalisme, et sur l'équité en matière d'emploi et sur les journées spéciales de sensibilisation ont paru dans le bulletin des employés de la CFP. Les différences culturelles ont fait l'objet de discussions de groupe et de jeux-questionnaires à l'intention du public; de plus, un certain nombre d'employés de la CFP ont reçu une formation sur les relations interculturelles et la gestion de la diversité. À la demande de la CFP, des employés appartenant aux groupes ethnoculturels minoritaires examinent les documents d'examen devant servir au recrutement et à l'évaluation, afin de s'assurer qu'ils soient libres de préjugés culturels.

## CONSEIL DU TRÉSOR, SECRÉTARIAT DU<sup>2</sup>

Dans son énoncé de mission, le Secrétariat du Conseil du Trésor s'engage à faire en sorte que son effectif reflète la diversité culturelle de la population canadienne et à traiter ses employés avec dignité et respect.

En 1992-1993, le Secrétariat a organisé une série de colloques pour les fonctionnaires fédéraux appartenant à une minorité ethnoculturelle. Ces colloques ont permis aux employés de discuter des activités du Groupe de consultation sur les minorités visibles créé par le Conseil du Trésor. Plus de 400 employés du gouvernement fédéral venant de nombreux ministères et représentant différents niveaux professionnels ont participé à ces colloques qui ont eu lieu à Halifax, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Calgary et à Vancouver. Les participants ont pris part à des ateliers sur la formation et le perfectionnement et sur l'encadrement et la constitution de réseaux d'entraide.

Le Secrétariat a offert à ses employés des cours de formation sur la gestion de la diversité et le règlement des conflits; ces cours comprenaient des séances d'information sur le multiculturalisme. Le Secrétariat a formé un comité sur les groupes désignés dont certains membres sont des employés ayant déclaré leur appartenance à une minorité ethnoculturelle. Le Secrétariat invite ces employés à faire partie de groupes de discussion

<sup>2</sup> Le rapport du Secrétariat du Conseil du Trésor comprend celui du Bureau du Contrôleur général du Canada.

Dans la région de l'Ouest, 38 employés du Bureau du Vérificateur général ont assisté à une séance de formation sur les relations interculturelles. Le Bureau a l'intention d'offrir une telle formation à tous ses employés.

## CENTRE CANADIEN DE GESTION

En 1992-1993, le Centre canadien de gestion a créé un comité consultatif sur la diversité ethnoculturelle. Ce comité est chargé de définir ce que représente la diversité ethnoculturelle pour le Centre et de trouver des moyens de la mettre en valeur au sein de l'organisation.

Le Centre a continué d'encourager la recherche sur la gestion de la diversité. En 1992-1993, il a apporté son soutien à une étude réalisée par l'École nationale d'administration publique qui s'intitule *Est-ce que la diversité est un nouveau défi pour la gestion?* Les résultats de cette étude seront publiés prochainement.

## COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

L'annonce de mission de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) décrit l'administration publique fédérale comme étant «représentative de la société canadienne». La CFP est responsable de toutes les nominations au sein de l'administration publique fédérale. En 1992-1993, la CFP et le Secréariat du Conseil du Trésor ont effectué une étude pour déterminer dans quelle mesure le programme et la politique d'équité en matière d'emploi ont atteint leurs objectifs. Cette étude a révélé que le programme a aidé à accroître la représentation des femmes et des autochtones dans la fonction publique, mais que d'autres efforts devront être faits pour recruter des membres des minorités ethnoculturelles et des personnes ayant une déficience.

Les documents de recrutement publiés par la CFP reflètent la réalité multiculturelle du Canada. La CFP y décrit les mesures spéciales qu'elle a prises pour encourager les membres des minorités ethnoculturelles à postuler des emplois et à obtenir de l'avancement dans l'administration publique fédérale. Les documents encouragent aussi les postulants à déclarer leur appartenance à une minorité ethnoculturelle ou à un autre groupe désigné.

En 1992-1993, la CFP a créé une unité spéciale, modelée sur le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes, pour promouvoir l'équité en matière d'emploi dans le groupe de la direction de la fonction publique. Cette unité offre des conseils en matière de perfectionnement professionnel aux cadres supérieurs de la fonction publique qui appartiennent à une minorité ethnoculturelle ou à un autre

# Administration gouvernementale

Les ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations du gouvernement, de fournir des services aux ministères de la Couronne et de recueillir les données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont aussi chargés d'établir les normes relatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et organismes respectent ces normes. Elections Canada a pour rôle d'organiser les élections et les référendums fédéraux.

## APPROVISIONNEMENTS ET SERVICES CANADA<sup>1</sup>

En 1992-1993, 300 employés d'Approvisionnement et Services Canada ont assisté à des séances de formation sur la gestion de la diversité. Le Ministère prépare un plan d'action à long terme pour appliquer les principes de la politique canadienne du multiculturalisme à ses activités. Il a aussi pris des mesures pour mieux sensibiliser ses employés à la réalité multiculturelle du pays.

## BUREAU DU CONSEIL PRIVÉ

En 1992-1993, plusieurs employés du Bureau du Conseil privé ont assisté à des séances de formation sur la gestion de la diversité et les relations interculturelles. Le Bureau organise aussi des séances d'information sur le multiculturalisme pour ses employés.

## BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Selon les principes directeurs de son énoncé de mission, le Bureau du Vérificateur général du Canada s'engage à traiter chacun de façon juste et à faire valoir les talents et la diversité de tous ses employés. En 1992-1993, le Bureau a nommé un chef de groupe chargé d'évaluer le milieu de travail et de proposer des mesures pour faire en sorte que l'équité, le respect et l'égalité des chances y soient favorisés.

<sup>1</sup>Le rapport du ministre des Approvisionnement et Services comprend celui de l'Office des normes générales du Canada.

## OBLIGATIONS EN VERTU DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

**La Loi sur le multiculturalisme canadien impose aux institutions fédérales les six obligations suivantes :**

Obligations des institutions fédérales en vertu de la Loi sur le  
*multiculturalisme canadien*

Paragraphe 3(2)

En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays;

e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines; et

f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

## Deuxième partie — Réalisations du gouvernement fédéral

Dans la deuxième partie de ce rapport, nous décrivons bon nombre des mesures que les ministères et organismes fédéraux ont prises entre le 1<sup>er</sup> avril 1992 et le 31 mars 1993 pour mettre en œuvre la politique du multiculturalisme. Les institutions fédérales sont réparties en six grands secteurs : Administration gouvernementale; Affaires économiques; Commerce international, politique étrangère et politique de défense; Identité nationale et affaires culturelles; Justice et affaires juridiques; Politique sociale et politique de la santé. Le secteur des Affaires économiques est subdivisé de manière à grouper les ministères et organismes qui exercent leurs activités dans le même domaine. Le lecteur peut ainsi se faire une idée de l'ensemble des mesures prises dans chaque domaine. Ce rapport est agencé selon la structure organisationnelle du gouvernement du Canada au 31 mars 1993. Les changements organisationnels survenus après cette date seront intégrés au rapport annuel de 1993-1994.

### LE SECRÉTARIAT AU MULTICULTURALISME

Le Secrétariat au multiculturalisme travaille auprès des ministères et organismes fédéraux, afin de les aider à s'assurer que leurs programmes, leurs services, leurs politiques internes et leurs pratiques répondent aux besoins et aux aspirations de tous les Canadiens. Chaque année, le Secrétariat reçoit un rapport de tous les ministères et organismes fédéraux visés par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le présent rapport annuel au Parlement est un résumé des rapports fournis par ces ministères et organismes.

### SOMMAIRES

Bon nombre des mesures que les ministères et organismes fédéraux ont prises en 1992-1993 pour mettre en œuvre la politique canadienne du multiculturalisme sont décrites dans les sommaires qui suivent. Dans la plupart des cas, ces institutions ont aussi adopté d'autres mesures pour appliquer les principes du multiculturalisme à leurs activités quotidiennes. Certaines de ces mesures sont résumées tandis que d'autres sont décrites en détail, afin de renseigner le lecteur sur certaines activités innovatrices et de lui donner un aperçu de l'ensemble des réalisations du gouvernement fédéral.

les efforts de l'Association jamaïcaine de Montréal pour aider les parents à comprendre l'importance du rôle de l'alphabétisation dans l'avenir de leurs enfants.

En 1992-1993, le SNA a appuyé des projets destinés à promouvoir l'alphabétisation dans de nombreuses communautés ethnoculturelles minoritaires. Par exemple, il a parrainé un important projet de recherche mené par le Service d'interprétation et d'aide aux réfugiés indochinois, qui avait pour but de définir et de combler les besoins d'alphabétisation de cette communauté. À Winnipeg, le SNA a financé un programme appelé «Reading Partners/Bookmates», qui a permis d'offrir des ateliers d'alphabétisation des familles aux membres des communautés vietnamienne, laotienne, philippine, portugaise, polonaise et coréenne. Le SNA a aussi parrainé un projet réalisé par le Tilsonburg and District Multi-Service Centre pour aider les organismes de services sociaux à répondre aux besoins des membres de la communauté mennonite d'origine mexicaine de la région.

Le Programme de soutien aux organismes volontaires a offert au secteur du Multiculturalisme des conseils et un soutien technique pour aider les communautés ethnoculturelles minoritaires à créer des organismes bénévoles et à recruter des fonds pour financer leurs activités. En 1992-1993, le Programme de soutien aux organismes volontaires et le secteur du Multiculturalisme ont financé un projet réalisé par le Centre d'action bénévole d'Ottawa-Carleton. Cet organisme a produit une brochure intitulée *Donner un coup de main — Être bénévole au Canada*, qui s'adresse aux nouveaux arrivants et qui a été distribuée à grande échelle. La brochure a été publiée en français, en anglais et en somali, et le centre a l'intention de la publier dans d'autres langues.

Le Programme de soutien aux organismes volontaires a encouragé le secteur du bénévolat à être réceptif aux besoins de tous les Canadiens. Il a prôné la formation interculturelle comme moyen d'aider les organismes à tenir davantage compte des préoccupations des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires dans leurs activités. En 1992-1993, grâce au soutien du programme, l'organisme United Way of Lower Mainland a offert à de nombreux groupes ethnoculturels minoritaires et à d'autres communautés de la Colombie-Britannique une aide technique au développement organisationnel; il a aussi aidé ces groupes à obtenir la formation nécessaire.

En 1992-1993, avec l'aide financière du programme, le Multicultural Council of Saskatchewan a créé une série de modules pour aider les communautés ethnoculturelles minoritaires à offrir à des bénévoles une formation en animation. En collaboration avec 20 organismes provinciaux, le Multicultural Council of Saskatchewan a formulé un plan pour favoriser la gestion de l'action bénévole et la formation d'animateurs dans les communautés ethnoculturelles minoritaires; il a aussi publié des documents d'information dans les langues parlées par les membres de ces communautés.

administré des programmes destinés à encourager la participation active et équitable de tous les citoyens à la société canadienne; et il a pris des mesures pour promouvoir l'alphabétisation et le bénévolat et pour mieux faire comprendre aux Canadiens leurs droits et responsabilités en tant que citoyens.

La Direction de l'enregistrement et de la promotion de la citoyenneté a publié un guide intitulé *Une question d'accueil*, qui s'adresse aux éducateurs d'immigrants adultes. En 1992-1993, la Direction a de nouveau coordonné les activités de la Semaine nationale de la citoyenneté, qui avait pour thème «La citoyenneté canadienne : prenez-la à cœur». L'événement a été marqué par des activités à caractère régional ou national, y compris des cérémonies spéciales de remise de certificats de citoyensneté organisées par des groupes ethnoculturels et des organismes d'aide aux immigrants. En 1992-1993, le Certificat du mérite civique a été décerné à 25 Canadiens qui s'étaient distingués par des actes de civisme exceptionnels, certains ayant été honorés pour leur travail auprès des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Le Programme des droits de la personne a aidé les Canadiens à mieux connaître leurs droits, il a coordonné les efforts du Canada pour remplir ses obligations en vertu des conventions et traités internationaux et il a produit des rapports sur ses réalisations en matière de droits de la personne. Les activités de ce genre aident les Canadiens à comprendre leurs droits fondamentaux, à les respecter et à s'en prévaloir. Elles contribuent aussi à l'accomplissement des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, soit d'éliminer la discrimination et de promouvoir la diversité culturelle. En 1992-1993, le Programme des droits de la personne a financé divers ateliers, colloques, séances d'étude et activités scolaires destinées à renseigner les parents, les enfants et les éducateurs sur les droits de la personne dans une société multiculturelle. Il a notamment participé au financement d'un cours de formation des enseignants organisé par la Fondation canadienne des droits humains.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) a appuyé les efforts déployés par divers organismes pour supprimer les obstacles culturels et linguistiques qui peuvent empêcher les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires de participer aux programmes d'alphabétisation. En 1992-1993, le SNA a financé un certain nombre de projets destinés à répondre aux besoins d'alphabétisation de la communauté noire du Canada. Ainsi, il a aidé le Nova Scotia Community College à créer un programme d'alphabétisation pour la communauté noire de la Nouvelle-Écosse. Le programme avait pour but de résoudre certains problèmes d'intégration et comportait un volet de formation des éducateurs; le matériel didactique s'inspirait de la culture noire. Grâce à l'appui du SNA, le Toronto Adult Literacy for Action Centre a créé et publié du matériel d'apprentissage pour les Canadiens anglais d'origine antillaise; il a aussi aidé les enseignants bénévoles à mieux comprendre la culture antillaise. Le SNA a aussi appuyé

questions de santé qui les touchent, le bureau régional a accordé une aide financière à la Public Legal Education Society pour la production d'imprimés et de documents audiovisuels utilisés dans le cadre d'ateliers et de cours. La société a fait appel à un comité consultatif d'anciens de première génération pour l'aider à mettre au point son programme d'éducation et à trouver des moyens d'attirer des participants des minorités ethnoculturelles.

Le bureau régional a aidé à financer les préparatifs d'une exposition multimédia organisée par le Langham Cultural Centre et le musée de Kaslo, pour illustrer le rôle de l'immuable qui abrite le musée, en tant que camp d'internement des Canadiens d'origine japonaise durant la Seconde Guerre mondiale.

Le Community Arts Council of Vancouver et la communauté sud-asiatique de la région ont réalisé un projet pour offrir à des artistes d'origine sud-asiatique l'occasion d'exposer leurs œuvres d'art contemporain dans un endroit fréquenté. Ils ont aussi produit un catalogue de l'exposition et un guide de l'enseignant pour permettre aux professeurs d'art du niveau secondaire d'intégrer les œuvres à leurs cours.

## Le Comité consultatif canadien du multiculturalisme

Le Comité consultatif canadien du multiculturalisme conseille le ministre sur les questions d'actualité qui touchent au multiculturalisme et aux relations interraciales et sur les moyens à prendre pour mettre en œuvre les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. En 1992-1993, le comité regroupait 36 membres représentant les diverses communautés culturelles, linguistiques et professionnelles du Canada. Depuis 1990, les membres du Comité ont participé au processus de sélection des récipiendaires du Prix d'excellence en matière de relations raciales décerné par le ministre.

En septembre 1992, le Comité a tenu une réunion nationale à Toronto. Il a aussi créé un comité spécial chargé de conseiller le ministre sur les moyens de mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport intitulé *Vers un nouveau départ*. Il s'agit d'un rapport rédigé par des représentants de quatre administrations gouvernementales et de la communauté noire de Toronto en réponse à un incident survenu dans cette ville en mai 1992.

## Le secteur de la Citoyenneté

Le secteur de la Citoyenneté du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté est chargé d'administrer la *Loi sur la citoyenneté* et son règlement d'application. À ce titre, il a traité les demandes de citoyenneté canadienne et de preuve de citoyenneté; il a créé et

Le bureau régional a aussi financé un projet-pilote du Central Winnipeg Youth Justice Committee qui a réuni des représentants d'organismes d'aide aux immigrants et des agents de probation offrant des services prescrits par ordonnance judiciaire à des contrevenants qui ne parlent ni le français ni l'anglais.

## RÉGION DU PACIFIQUE ET DU YUKON

Le bureau régional du Pacifique et du Yukon exerce ses activités en Colombie-Britannique et au Yukon. En 1992-1993, il s'est employé par divers moyens à faire valoir les liens qui existent entre les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et les valeurs rattachées à la citoyenneté canadienne.

Le bureau régional a financé un projet du Sierra Club of Western Canada visant à initier les membres de trois des plus grandes communautés de Canadiens de première génération et de néo-Canadiens aux questions environnementales dans la région de la vallée du bas Fraser. Cet organisme veut ainsi amener les membres des communautés chinoise, vietnamienne et indienne de la région à discuter des stratégies à adopter en matière d'environnement.

En 1992-1993, le bureau régional a appuyé de nombreux projets visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale et à améliorer les relations interraciales. Grâce à son aide financière, la Yukon Teachers' Association et le ministère de l'Éducation du Yukon ont uni leurs efforts à ceux d'un groupe d'étudiants pour créer une pièce intitulée *Rainbows*, qui traite des relations interculturelles; la pièce a été présentée à Whitehorse et dans diverses petites localités du Yukon. Le bureau régional a aussi offert une aide financière au Prince George Sikh Temple pour la tenue d'un colloque sur les relations interraciales qui avait pour but de rapprocher la communauté sikh, les institutions et la population de l'endroit, afin de les amener à mieux se comprendre et à mieux communiquer. Le colloque a réuni une centaine de participants, dont des dirigeants de la collectivité, qui ont pu se familiariser avec la culture sikh au Canada.

Pour enrayer la montée des groupes antisémites et des groupes militant pour la suprématie blanche en Colombie-Britannique, le Salmon Arm Committee Against Racism a organisé un atelier sur ce sujet. Grâce à l'aide financière du bureau régional, le comité a amené des représentants des collectivités de toute la province, et surtout de l'intérieur, à élaborer des stratégies de lutte contre le racisme.

Le bureau régional s'est efforcé de fournir aux organismes de santé et de services sociaux des moyens de mieux servir leur clientèle diversifiée. Ainsi, la Penticon Multicultural Society a pu créer un programme de formation interculturelle pour les employés des hôpitaux et les autres travailleurs du domaine de la santé de la région. Par ailleurs, afin d'aider les personnes du troisième âge à mieux comprendre les questions juridiques et les

En 1992-1993, le nombre d'organismes qui ont pris part à la campagne de lutte contre le racisme a connu un essor phénoménal. Beaucoup de sociétés d'État provinciales, d'écoles, de groupes antiracistes, de centres correctionnels et d'autres organismes ont participé à la campagne de 1993. Le bureau régional a parrainé une série de représentations de la pièce *New Canadian Kid*, jouée par la troupe Persephone Theatre. Celle-ci s'est produite dans les écoles de Saskatoon et du nord de la Saskatchewan et a tenu des ateliers avec les étudiants après chaque représentation.

Le bureau régional a apporté son soutien à des activités destinées à promouvoir les avantages économiques du multiculturalisme pour les entreprises canadiennes. À Edmonton, le bureau régional a financé un projet intitulé «Le multiculturalisme, une bonne affaire», organisé par le groupe Avenue of Nations Business Revitalization Zone Association. Ce projet avait pour but de resserrer les liens entre les entreprises appartenant à des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires, les autres commerces de la région, les administrations municipales, les organismes communautaires et les établissements publics. Ce projet, le premier du genre réalisé en Alberta, a contribué au développement économique d'un important secteur de la ville d'Edmonton.

Le bureau régional a aussi appuyé des activités visant à promouvoir la pleine participation de tous les Canadiens. Par exemple, à Calgary, le groupe Citizens Against Racial and Religious Discrimination a collaboré avec des conseils scolaires et des organismes communautaires, afin d'intégrer le sujet de l'égalité et celui de la discrimination aux programmes d'études en sciences sociales et en langues. Ces sujets ont aussi été incorporés à un programme d'études sur la prévention et l'élimination de la discrimination et des stéréotypes.

Dans les Territoires du Nord-Ouest, le bureau régional a parrainé un colloque sur les relations interculturelles et interraciales en milieu de travail dans le Nord. Organisé par la Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest, ce colloque a réuni les représentants syndicaux de plus de 8 000 travailleurs de toute la région. Les recommandations issues du colloque aideront les participants à créer des programmes et des services visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale en milieu de travail.

Le bureau régional a aussi appuyé diverses activités destinées à améliorer les relations entre la police et les communautés ethnoculturelles minoritaires de la ville de Winnipeg. Par exemple, durant l'été de 1992, le service de police de Winnipeg et le Community Constable Youth Employment Committee ont embauché et formé 21 étudiants issus de ces communautés. Le projet visait à initier les étudiants au travail des forces policières et à sensibiliser les agents de police à la réalité multiculturelle de la collectivité. Par ailleurs, le service de police de la ville de Lethbridge a évalué ses pratiques de recrutement et a offert des cours sur les principes du multiculturalisme dans le cadre de son programme de formation des agents de police.

Le bureau de l'Ontario a collaboré avec des organismes communautaires, comme le Comité for Community and Race Relations de Malton, afin de sensibiliser la population aux problèmes des relations interraciales et d'éliminer le racisme et la discrimination raciale dans l'ensemble de la province. Ces organismes ont mené des campagnes de sensibilisation du public et ont amené de nombreux établissements à dresser des plans d'action pour améliorer les relations interraciales dans leur collectivité.

Le bureau de l'Ontario a appuyé des initiatives destinées à faciliter l'intégration des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à la société ontarienne. Par exemple, il a financé une étude sur les besoins des communautés africaines réalisée par le Metro Toronto Working Group on Ethno-racial Services. Il a aussi aidé le Centre de santé communautaire Côte-de-Sable, à Ottawa, à produire la version française d'une brochure sur les pratiques et les croyances de la communauté somalienne en matière de santé. Cette brochure contenait des renseignements sur les facteurs importants à considérer dans le contexte d'un réseau de services destinés à la population francophone. En 1992-1993, le bureau de l'Ontario a donné la priorité aux projets visant les jeunes des communautés ethnoculturelles minoritaires. Parmi les nombreux projets qu'il a appuyés, mentionnons la série d'activités de sensibilisation du public aux droits de la personne et au problème du racisme qui a été organisée par le Regional Multicultural Youth Council of Northwestern Ontario. Il a aussi parrainé une conférence sur l'équité.

## RÉGION DES PRAIRIES ET DES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Le bureau régional des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest a exercé ses activités en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Le bureau régional a appuyé des activités visant à favoriser la reconnaissance et la compréhension de la diversité et à éliminer le racisme et la discrimination raciale. Par exemple, il a aidé la ville de Winnipeg et son comité des relations interraciales à planifier des activités à l'occasion de l'Année de l'harmonie raciale, qui sera célébrée dans cette ville en 1994. Il a aussi financé une conférence intitulée «Women, Racial Minorities, Medicine and Health», organisée par le département de sociologie de l'Université de la Saskatchewan. Cette conférence visait à renseigner les universitaires et les décideurs sur la réalité multiculturelle du Canada.

Le bureau régional a aidé la Saskatchewan Coalition Against Racism à recruter des chercheurs pour documenter les activités de groupes militant en faveur de la suprématie blanche dans la province. Ces groupes ont reçu beaucoup d'attention de la part des médias après qu'un tapper qui eut perdu la vie aux mains d'un tenant notoire de la suprématie blanche à Prince-Albert.

tenue de caisse. On voulait ainsi faciliter l'accès de ces personnes au marché du travail dans les quartiers de Montréal où la communauté haïtienne est fortement représentée. Par ailleurs, le bureau régional du Québec a contribué à la création du fonds d'aide aux entreprises et au commerce Mathieu Da Costa. Ce fonds a pour but de financer des projets de développement économique pour promouvoir l'expansion de la petite entreprise au sein de la communauté noire du Québec. Les membres de cette communauté qui souhaitent créer une nouvelle entreprise auront accès au fonds. Le bureau régional du Québec a contribué au financement d'activités organisées dans le cadre de l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciale proclamée par le gouvernement du Québec et la Ville de Montréal. Ces activités avaient pour but d'établir des liens plus étroits avec les communautés ethnoculturelles minoritaires de la province et de mieux sensibiliser la population aux relations interraciales.

## RÉGION DE L'ONTARIO

Le bureau régional de l'Ontario encourage les organismes culturels et ceux du secteur des services sociaux et de la santé, ainsi que d'autres institutions, à être plus réceptifs à la diversité culturelle de la province. Environ 25 p. 100 de la population ontarienne se compose de nouveaux immigrants et près de la moitié fait partie des minorités ethnoculturelles ou des communautés autochtones.

En 1992-1993, le bureau de l'Ontario a aidé à amener des changements institutionnels dans divers secteurs des services sociaux. Par exemple, la York Central Hospital Association, qui représente trois hôpitaux de la région de York, a cherché des moyens de rendre les services offerts par ces établissements plus accessibles aux membres des différentes communautés qu'ils desservent. Le groupe Vaughan Neighbourhood Support Services a coordonné un projet de sensibilisation au multiculturalisme auquel ont participé sept garderies. Par ailleurs, le Halton Social Planning Council a réuni des représentants de six organismes pour discuter des moyens d'améliorer les services pour mieux tenir compte de la diversité culturelle.

En 1992-1993, le bureau de l'Ontario a joué un rôle clé à l'appui des activités du Working Group on Metropolitan Toronto Black Community Concerns. Ce groupe de travail a amené la communauté noire et les autorités fédérales, provinciales, métropolitaines et municipales à se concerter en vue d'élaborer un plan d'action en réponse à un incident survenu à Toronto en mai 1992. Il a organisé des discussions de groupe et des réunions avec les représentants de la collectivité, a effectué des recherches et des analyses et a tenu des séances intensives pour rédiger son rapport intitulé *Vers un nouveau départ*.

Le bureau régional a aussi accordé une aide financière à la Newfoundland and Labrador Human Rights Association pour la préparation d'un recueil d'essais sur la compréhension interculturelle, intitulé *The Way We Are — A Cross-Cultural Education Reader*, qui a été distribué dans les écoles et les bibliothèques de la province. Le bureau de l'Atlantique a aussi consenti une aide au conseil scolaire d'Avalon pour la préparation d'une collection de huit ouvrages intitulée *All My Friends*, qui est destinée aux élèves de deuxième année. Ces histoires, écrites et illustrées par des jeunes, racontent l'expérience de jeunes néo-Canadiens qui ont entrepris de se familiariser avec la société dans laquelle ils vivent et de s'y intégrer.

En Nouvelle-Écosse, le bureau régional a financé une série de productions théâtrales et d'ateliers offerts par Basin Productions, afin d'aider les étudiants et les groupes communautaires à améliorer les relations interculturelles et interraciales. Voices, compagnie théâtrale composée de jeunes Néo-Écossais de race noire, a obtenu des fonds qui lui ont permis d'aider ses membres à parfaire leurs compétences et à préparer des textes antiracistes destinés à ses productions.

Le bureau de l'Atlantique a aussi financé des recherches visant à donner suite à une recommandation de la Commission royale d'enquête sur les poursuites intentées contre Donald Marshall fils. Par ailleurs, la Public Legal Education Society of Nova Scotia a reçu une aide financière qui lui a permis de définir les besoins des membres de la communauté noire néo-écossaise sur le plan juridique.

Le bureau régional a appuyé des activités destinées à promouvoir les avantages économiques de la diversité. Par exemple, il a financé un projet appelé Newfoundland Inc. qui avait pour but d'aider les entreprises terre-neuviennes à établir des liens avec les communautés ethnoculturelles minoritaires, de manière à accroître leur compétitivité sur les marchés canadiens et étrangers.

## RÉGION DU QUÉBEC

Le bureau régional du Québec a appuyé des activités menées par des groupes et des organismes pour aider les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à participer pleinement à la société canadienne. Par exemple, il a élaboré une entente entre le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté et le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec destinée à rendre les services sociaux et de santé plus accessibles aux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires de la province. En collaboration avec le Centre haïtien de regroupement et d'intégration à la société canadienne et le Mouvement des Caisses populaires Desjardins, le bureau régional du Québec a contribué à la réalisation d'un projet-pilote visant à offrir à des membres de la communauté haïtienne de Montréal une formation professionnelle en

## Les bureaux régionaux

Ce document a fait l'objet d'un exposé présenté à un symposium intitulé « *Vivre ensemble dans un État multiculturel* : l'intégration des concitoyens d'origine étrangère en période de changements », que la Fondation a tenu en septembre 1992. Le Haut-commissaire du Canada en Australie a aussi présenté un exposé sur ce sujet, à titre de représentant du Ministère, à l'occasion d'une conférence de la Federation of Ethnic Communities' Council of Australia Inc., tenue à Canberra, en décembre 1992.

En 1992-1993, les bureaux régionaux du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté ont permis à tous les Canadiens d'avoir accès aux programmes des deux secteurs du Ministère. Ils ont aidé les Canadiens et les organismes de l'ensemble du pays à éliminer le racisme et la discrimination raciale et à promouvoir la participation égale de tous les citoyens.

## RÉGION DE L'ATLANTIQUE

En 1992-1993, le bureau régional de l'Atlantique a exercé ses activités dans les provinces du Nouveau-Brunswick, de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard.

Le bureau régional de l'Atlantique a appuyé des activités qui ont contribué à mieux faire comprendre la diversité de la société canadienne. Par exemple, il a aidé le conseil provincial du Nouveau-Brunswick de Scouts Canada à produire un guide intitulé *The Interfaith Fieldbook for Scouting*. Ce guide, rédigé en langage clair, contient de l'information sur diverses confessions religieuses et vise à sensibiliser les scouts et leurs chefs aux différences d'ordre culturel. Le bureau de l'Atlantique a aussi parrainé une conférence sur l'Holocauste, organisée conjointement par la Jewish Historical Society de Saint John et l'Association des enseignants du Nouveau-Brunswick, à l'intention des professeurs de sciences humaines des niveaux primaire et secondaire.

Le bureau régional a travaillé à sensibiliser les jeunes à la diversité culturelle, au racisme, aux préjugés et à la discrimination. À l'Île-du-Prince-Édouard, il a parrainé un projet de quatre mois visant à mieux faire comprendre aux jeunes les causes du racisme, des préjugés et de la discrimination. Ce projet a permis de susciter des attitudes positives envers les membres des minorités ethnoculturelles, d'abord chez les étudiants inscrits aux cours d'été, puis, pendant les premiers mois de l'année scolaire chez les étudiants du deuxième cycle du secondaire. Il a aussi eu une influence positive sur les moniteurs des camps de jour et sur les jeunes qui ont participé aux programmes de loisirs estivaux du YMCA.

familiale et l'information sur ces programmes soient inaccessibles aux membres des minorités ethnoculturelles ou mal adaptés à leurs besoins.

Le secteur du Multiculturalisme a aidé le Conseil national des associations canadiennes philippines à consulter les membres de la communauté, des organismes de services et les femmes immigrantes du pays au sujet des effets du rôle changeant des femmes immigrantes sur la vie familiale. Le Conseil a examiné les facteurs qui contribuent à la violence familiale et les moyens à prendre pour lutter contre ce problème dans la communauté. Il a recommandé d'offrir des séances d'information sur les rôles des hommes et des femmes et sur les droits des femmes au Canada. Il a aussi recommandé la création de nouveaux services adaptés aux besoins culturels des femmes victimes de violence familiale.

Le secteur du Multiculturalisme a aussi contribué à la production d'un rapport sur le problème de la violence envers les personnes âgées dans les communautés ethnoculturelles minoritaires. Ce rapport aidera à mieux comprendre les préoccupations communes et particulières des personnes âgées qui font partie de ces communautés.

## PERSPECTIVES INTERNATIONALES

De nombreux pays ont manifesté un vif intérêt pour la politique du Canada en matière de multiculturalisme et pour notre approche à la gestion de la diversité. Des instituts de recherche, des journalistes, des universitaires et des représentants de pays étrangers ont contacté le secteur du Multiculturalisme en 1992-1993 pour obtenir de l'information sur la politique et les programmes du multiculturalisme du Canada. En collaboration avec le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur, le secteur du Multiculturalisme a préparé un feuillet d'information sur le multiculturalisme à l'usage des missions du Canada à l'étranger. À la demande du ministère des Affaires extérieures, des hauts fonctionnaires du secteur du Multiculturalisme ont assisté à des colloques sur les minorités nationales organisés par la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe et par l'Unesco. Les participants aux colloques ont recueilli de l'information sur le règlement des conflits et la lutte contre les groupes sectaires.

Par ailleurs, il était intéressant d'apprendre que le Conseil de l'Europe, dans le rapport final de son projet de relations communautaires, a proposé de se donner un rôle de direction auprès des États membres, afin de les encourager à prendre des mesures pour faire face à la diversité culturelle. Ce rôle de direction est semblable à celui que joue le gouvernement fédéral aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

À l'invitation de la Fondation Bertelsmann, basée à Gütersloh en Allemagne, le secteur du Multiculturalisme a préparé un document en vue d'une étude menée par la Fondation sur les mesures prises par certains pays pour répondre à la diversité culturelle.

En 1992, le secteur du Multiculturalisme a parrainé le premier concours annuel de projets innovateurs en langues ancestrales. De nombreux projets ont été retenus, dont une revue pour les jeunes de 10 à 14 ans rédigée par des étudiants des écoles de langues ancestrales et publiée par la Saskatchewan Organization for Heritage Languages. Ce projet, comme beaucoup d'autres qui ont été financés dans le cadre du concours, pourra être partagé dans tout le pays par les groupes et les professionnels du domaine des langues ancestrales.

Le Conseil ethnoculturel du Canada organise chaque année une rencontre avec des ministres, des députés et des représentants des ministères fédéraux pour discuter des préoccupations des communautés ethnoculturelles minoritaires du pays. Ces préoccupations comprennent les lois et les pratiques en matière d'immigration, les dispositions du *Code criminel* sur les crimes motivés par la haine, les programmes destinés à améliorer les relations interraciales, ainsi que les problèmes d'établissement et d'intégration des immigrants.

En 1992-1993, le secteur du Multiculturalisme et le comité directeur de l'organisme East and South Asian Youth ont travaillé ensemble à organiser une discussion de groupe à laquelle ont participé plus de 150 jeunes des communautés vietnamienne, cambodgienne, laotienne et chinoise du Canada. Les jeunes participants ont discuté des relations avec la police et ont proposé des programmes visant à réduire l'isolement social et culturel des jeunes et à améliorer les relations interculturelles entre les jeunes du pays. Le secteur du Multiculturalisme a apporté son soutien au Congrès national des Italo-Canadiens, afin de permettre à cet organisme de tenir une conférence à laquelle il a convié des jeunes des communautés italienne, japonaise, somalienne et juive du Canada. Les participants à la conférence ont parlé de leurs expériences et de leurs objectifs communs et se sont préoccupés surtout des moyens à prendre pour rapprocher les jeunes des communautés ethnoculturelles minoritaires et supprimer les obstacles qui les séparent.

Le secteur du Multiculturalisme contribue au financement de l'initiative fédérale en matière de violence familiale. Il a travaillé en collaboration avec ses nombreux partenaires au gouvernement fédéral et dans tout le pays, afin de s'assurer que les services, les programmes et les renseignements destinés aux femmes et aux enfants victimes de violence familiale répondent aux besoins des communautés ethnoculturelles minoritaires. Des études ont démontré que la violence familiale touche tous les groupes d'âge, tous les groupes socio-économiques, toutes les cultures et toutes les régions du pays. Le nombre de cas de violence familiale dans les communautés ethnoculturelles minoritaires du Canada est probablement le même que dans l'ensemble de la population du pays. Cependant, il est possible que les programmes de lutte contre la violence

Le secteur du Multiculturalisme a apporté son soutien à la Fédération des associations cambodgiennes du Canada pour donner aux membres de cette communauté une voix collective au sujet de questions nationales. La Fédération a réuni les dirigeants de l'ensemble de la communauté cambodgienne du Canada. Des femmes et des hommes de tout âge ont travaillé ensemble à perfectionner leurs compétences en organisation et en animation; ils ont aussi discuté des questions d'intégration qui préoccupent les membres de la communauté.

Le secteur du Multiculturalisme a aidé le Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba à produire une bande vidéo intitulée «Le système de santé du Canada». Cette bande vidéo vise à renseigner les Canadiens de première génération sur la disponibilité des services de santé au pays et sur l'utilisation efficace de ces services.

Le secteur du Multiculturalisme a créé une série de sept guides intitulée *Info-Art* à l'intention des artistes de plusieurs domaines. Les guides contiennent des renseignements sur le financement des arts et le perfectionnement professionnel et sur la promotion, la distribution et l'exposition des œuvres d'artistes. Les introductions aux guides ont été rédigées par des artistes, dont Joy Kogawa, Atom Egoyan et John Allyn; ces textes aident à mieux comprendre les obstacles et les défis auxquels font face les artistes en devenant issus des communautés ethnoculturelles minoritaires.

## *Participation communautaire*

Le secteur du Multiculturalisme a appuyé des activités destinées à favoriser l'intégration à long terme des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires et leur pleine participation à la société canadienne. Il a aidé des groupes ethnoculturels nationaux, régionaux et locaux à définir leurs besoins, à trouver des moyens d'y répondre et à parvenir à l'autonomie.

Le secteur du Multiculturalisme a aussi encouragé les communautés ethnoculturelles minoritaires à unir leurs efforts pour discuter de certaines questions d'intérêt commun et y trouver des réponses. Ces questions comprennent par exemple l'identité culturelle, l'intégration, la participation et les obstacles à la participation.

Grâce à une subvention accordée par le secteur du Multiculturalisme, l'organisme de nouvelles et d'information Canadian Scene a étudié les besoins de services et de programmes des personnes âgées qui ne parlent ni le français ni l'anglais; il a publié une série de 16 articles sur ce sujet. Ces articles ont été traduits en 15 langues et ont été distribués gratuitement à la presse allophone, aux organismes du troisième âge, aux organismes de services et aux groupes ethnoculturels de tout le pays.

Le secteur du Multiculturalisme a collaboré au projet «CultureWorks» du groupe Toronto Arts Council. Ce projet a aidé à offrir de meilleures possibilités à des artistes issus des minorités ethnoculturelles et des communautés autochtones et à accroître la représentation de ces artistes au sein du conseil d'administration et des comités consultatifs de l'organisme.

## PARTICIPATION

Acquérir un sentiment d'appartenance à la société canadienne ne veut pas dire sacrifier son patrimoine culturel. En fait, la reconnaissance de sa propre identité culturelle inspire l'assurance et un sentiment d'appartenance et encourage les individus et les communautés à prendre une part active à la société canadienne. L'intégration des individus et des communautés à la vie du pays nous aide à accepter les membres des groupes ethnoculturels minoritaires comme des citoyens égaux et à part entière. Les difficultés d'intégration des Canadiens de première génération ainsi que le racisme et la discrimination raciale sont des exemples d'obstacles qui peuvent empêcher les individus et les communautés de participer pleinement à la société canadienne. Les rôles traditionnels et non traditionnels des femmes, les problèmes de violence et d'aliénation chez les jeunes, le manque de possibilités économiques, la reconnaissance de titres étrangers et la violence familiale sont d'autres exemples d'obstacles qui peuvent nuire à la pleine participation des individus et des communautés ethnoculturelles minoritaires à la société canadienne.

## *Participation individuelle*

Le secteur du Multiculturalisme appuie l'intégration à long terme des Canadiens de première génération sur le plan individuel de plusieurs façons. Il aide à produire et à diffuser de l'information sur les façons de participer à la vie du pays; il aide aussi les groupes de femmes immigrantes et de femmes appartenant à une minorité ethnoculturelle à définir les problèmes d'intégration et de participation et à les résoudre. De plus, le secteur du Multiculturalisme aide les fournisseurs de services, d'autres ministères gouvernementaux et les Canadiens à mieux comprendre les questions d'intégration et il encourage l'adoption de mesures pour y répondre. Il aide également à distribuer dans tout le pays du matériel, des documents de recherche, des conseils efficaces et de l'information sur ces questions.

Le secteur du Multiculturalisme a accordé une aide financière à des organismes communautaires, qui travaillent auprès des Canadiens de première génération, afin de permettre à ceux-ci d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour devenir des membres actifs de la société canadienne.

nationale sur les établissements scolaires en zone urbaine. Cette conférence avait pour but d'examiner les questions touchant les enfants et les familles qui vivent dans la pauvreté, y compris les Canadiens de première génération.

Le secteur du Multiculturalisme a aussi aidé l'Alliance canadienne des victimes d'accidents et de maladies de travail à organiser un atelier national sur les préoccupations des Canadiens de première génération qui subissent un accident de travail.

Dans le cadre d'un projet-pilote réalisé en collaboration avec l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université du Québec à Montréal, le secteur du Multiculturalisme a aidé à créer un modèle pour rapprocher les écoles de travail social et les communautés ethnoculturelles minoritaires. Il a aussi aidé la faculté des sciences infirmières de l'Université Western Ontario à produire un guide à l'intention des étudiants de cette faculté qui font partie d'un groupe ethnoculturel minoritaire.

Le secteur du Multiculturalisme a apporté son soutien à l'Association nationale des Canadiens japonais pour lui permettre d'examiner les moyens les plus efficaces de répondre aux besoins de la population vieillissante de cette communauté. Des représentants de groupes communautaires canadiens japonais, d'organismes de services et de foyers pour personnes âgées ont entrepris d'élaborer un plan pour répondre aux besoins des aînés de la communauté. Ils ont étudié les besoins de logement, l'adaptation des services de santé aux particularités culturelles, les contacts entre les fournisseurs de services de santé et les organismes communautaires, ainsi que les problèmes de générations.

### *Les autres paliers de gouvernement*

Le secteur du Multiculturalisme a conseillé un comité consultatif spécial du gouvernement de la Saskatchewan sur les moyens à prendre pour mettre à jour la loi provinciale sur le multiculturalisme. Des agents du secteur du Multiculturalisme ont présenté aux membres du comité un exposé sur les caractéristiques démographiques de la société canadienne, l'histoire de la politique du multiculturalisme du Canada, les méthodes employées pour s'assurer de l'efficacité de la politique et l'impact que celle-ci a eu sur les institutions et la population.

Le secteur du Multiculturalisme a appuyé les activités des gouvernements et des organismes municipaux. Par exemple, il a contribué au financement d'un programme appelé Municipal Race, First Nations and Multicultural Relations créé par le collège Henson de l'Université Dalhousie en Nouvelle-Écosse. Ce programme a permis au collège d'unir ses efforts à ceux des gouvernements locaux et d'organismes intéressés des Provinces maritimes afin de cerner et d'éliminer les pratiques discriminatoires des administrations municipales.

En 1992-1993, le secteur du Multiculturalisme a accordé une aide financière au Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. Cet organisme a réuni pour la première fois des représentants des ministères de l'éducation des provinces et des territoires, qui ont discuté des moyens à prendre pour promouvoir le multiculturalisme et l'antiracisme dans le domaine de l'éducation. Le secteur du Multiculturalisme a aussi accordé une aide financière à l'Université York et au Conseil scolaire de la ville de North York pour trouver des solutions au problème du décrochage scolaire chez les jeunes des communautés ethnoculturelles minoritaires. Ces deux organisations ont créé un programme pour aider les enseignants à répondre aux besoins d'une population scolaire diversifiée.

### *Les arts et la culture*

Nos institutions culturelles doivent tenir compte de la diversité culturelle du Canada et la représenter dans leurs activités. Le défi pour ces institutions consiste à reconnaître l'excellence artistique dans toute sa diversité.

Le secteur du Multiculturalisme a appuyé des projets visant à offrir des possibilités aux artistes issus des minorités ethnoculturelles, afin de leur permettre de participer aux domaines des arts du spectacle, des arts visuels, de la littérature et des arts médiatiques au Canada.

Le secteur du Multiculturalisme a lancé son premier Concours de formation artistique après avoir consulté en profondeur la communauté des arts. Ce concours avait pour but d'offrir une formation pratique à des artistes et à des administrateurs d'entreprises artistiques issus des minorités ethnoculturelles et des communautés autochtones. Le concours vise aussi à promouvoir le changement institutionnel, c'est-à-dire «l'équité culturelle», au sein des organismes participants qui offrent la formation.

Le secteur du Multiculturalisme a appuyé des projets en association avec de nombreuses institutions du domaine des arts, y compris l'Association des musées canadiens, l'Association professionnelle des théâtres canadiens, l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists et l'Académie canadienne du cinéma et de la télévision. Le secteur du Multiculturalisme a aussi fourni des conseils et de l'assistance à des institutions fédérales du domaine de la culture. Par exemple, il a continué d'aider la Commission de la capitale nationale à adapter ses programmes publics à la réalité multiculturelle du Canada.

### *La santé et les services sociaux*

Avec l'aide financière du secteur du Multiculturalisme, le bureau de Vancouver du Comité canadien pour l'éducation en milieux défavorisés a organisé une conférence

conférence a donné aux participants les connaissances requises par tous les professionnels du système judiciaire pour répondre aux besoins de notre société diversifiée. Le secteur du Multiculturalisme a aussi participé à un colloque sur la formation des juges, organisé par l'Institut national de la magistrature, qui avait pour but de sensibiliser les juges nommés par le gouvernement fédéral.

## *Les entreprises et l'économie*

Le secteur du Multiculturalisme a adopté une stratégie ministérielle sur le multiculturalisme, les affaires et l'économie pour orienter les activités futures dans ce domaine. Cette stratégie vise à promouvoir l'exploitation des possibilités économiques qu'offre la diversité culturelle de notre pays, à encourager l'adoption de mesures pour faire face aux défis que pose la diversité et à créer des partenariats pour accroître la compétitivité du Canada.

Pendant toute l'année, le secteur du Multiculturalisme a appuyé la création de réseaux d'entraide dans le milieu des affaires et le partage d'information sur l'importance de la diversité pour les entreprises canadiennes. Il a offert des services d'information et de présentation au secteur privé, aux entreprises et aux professionnels des communautés ethnoculturelles, à d'autres ministères et à d'autres paliers de gouvernement. De plus, le secteur du Multiculturalisme et Olivetti Canada ont coparrainé une conférence intitulée «D'én à l'entreprise : éliminer le racisme au Canada», à laquelle ont assisté plus de 200 gens d'affaires.

En 1992-1993, le secteur du Multiculturalisme et la Banque fédérale de développement ont continué d'appuyer conjointement le Programme des comités ethnoculturels d'entreprises. Il s'agit d'un réseau consultatif de comités formés de gens d'affaires et de professionnels issus des communautés ethnoculturelles de tout le Canada. Une aide a été offerte à ces comités pour leur permettre d'organiser des activités à l'occasion de la Semaine de la PME, par exemple des ateliers, des colloques, des foires commerciales et la remise de prix à des entrepreneurs issus des communautés ethnoculturelles. La Semaine de la PME est parrainée chaque année par la Banque fédérale de développement et la Chambre de commerce du Canada.

## *L'éducation*

Le secteur du Multiculturalisme travaille en collaboration avec ses partenaires du domaine de l'éducation pour aider les établissements d'enseignement à créer un milieu d'apprentissage libre de racisme et pour faire en sorte que tous les étudiants aient des chances égales de participer et de réussir. Il appuie aussi des travaux de recherche et des programmes d'études supérieures, qui ont pour but de promouvoir la reconnaissance et la compréhension de la diversité au Canada.

## *Le maintien de l'ordre et la justice*

Les services de police, les gouvernements, les professionnels du domaine juridique et les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires doivent unir leurs efforts pour garantir à tous les Canadiens un système judiciaire équitable. Afin d'accroître la compréhension interculturelle entre la police et la communauté, le secteur du Multiculturalisme a créé un projet d'emplois d'été pour les jeunes issus des minorités, en collaboration avec Emploi et Immigration Canada. Le Programme de stage d'été dans la police pour les jeunes issus des minorités, qui s'inscrivait dans le cadre du programme Définition et Emploi et Immigration Canada, a permis à des jeunes appartenant à une minorité ethnoculturelle et à de jeunes autochtones de travailler pendant l'été dans les services de police de tout le pays. Les participants au projet ont ainsi pu faire l'expérience du travail des forces policières et décider s'ils seraient intéressés à faire carrière dans ce domaine. Environ 120 étudiants ont pris part au projet en 1992-1993.

Le Centre canadien pour les relations interraciales de la police est une initiative conjointe du secteur du Multiculturalisme, du ministre du Solliciteur général, de la Gendarmerie royale du Canada et du ministre du Solliciteur général de l'Ontario. En 1992-1993, le Centre a constitué une base de données comportant plus de 1 000 inscriptions sur une multitude de questions liées aux relations interraciales. Il a créé des liens avec chaque province et a établi de bons rapports avec les forces policières et les minorités ethnoculturelles du pays. Il a aussi contribué directement à améliorer les relations entre les services de police et les communautés ethnoculturelles des villes d'Ottawa et de Halifax. Le Centre poursuit ses efforts pour aider les services de police à mieux répondre à la diversité de la société canadienne.

Le secteur du Multiculturalisme a continué d'aider l'Association canadienne des chefs de police à mettre en œuvre son plan d'action triennal pour faire face à la diversité culturelle croissante de la société canadienne. Ce plan d'action prévoit des stratégies pour recruter des agents de police dans les communautés ethnoculturelles minoritaires, donner aux policiers une formation en relations interculturelles et créer des liens plus étroits entre la police et les minorités ethnoculturelles.

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) est reconnue comme un symbole canadien, aussi bien au pays qu'à l'étranger. Il est donc important que les services de la GRC soient adaptés à la diversité de la société canadienne. Le secteur du Multiculturalisme a détaché un analyste de la politique à la GRC pour l'aider à examiner certaines politiques et pratiques importantes en matière de prestation de services.

Le secteur du Multiculturalisme a accordé une aide financière au Western Judicial Education Centre pour lui permettre d'organiser une conférence à l'intention des juges des provinces de l'Ouest et des territoires. Intitulée «Le rôle des juges dans la nouvelle réalité canadienne : compétences et connaissances juridiques à acquérir», cette

appliquer les principes du multiculturalisme. Le secteur du Multiculturalisme a aussi publié un livre des faits saillants du rapport principal. Intitulé *Inspirer un sentiment d'appartenance . . . Faits saillants du Rapport annuel 1991-1992 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*, ce livre a été distribué à grande échelle.

## Valoriser la diversité

En 1992-1993, le Comité directeur sur le changement institutionnel du Ministère a poursuivi la préparation d'un guide de planification et de mise en œuvre du changement institutionnel. Le comité a l'intention de créer des outils pratiques pour aider les institutions canadiennes à tenir compte de la diversité de la société canadienne et à servir efficacement tous les membres de la société. Il prépare actuellement un guide pour aider les institutions à modifier leurs politiques, leurs programmes et leurs méthodes en réponse à cette diversité.

Le secteur du Multiculturalisme dirige un projet intitulé «Changement à la culture organisationnelle dans les institutions fédérales», qui est financé par le Conseil du Trésor dans le cadre de son Programme de mesures spéciales. Trois projets-pilotes sont en voie d'être réalisés en collaboration avec certains ministères et organismes fédéraux. Ces projets consistent à faire l'essai d'un modèle et d'une méthode pratique pour changer la culture d'une organisation de manière à mieux tenir compte de la diversité du personnel et du public.

En novembre 1992, le sous-ministre a présenté un exposé devant plus de 70 cadres supérieurs de la fonction publique réunis à l'occasion d'une conférence organisée par le Centre canadien de gestion. Intitulée «Changement institutionnel dans les années 1990 : les défis de l'administration publique», cette conférence avait pour but d'examiner les défis que l'évolution rapide du milieu pose aux administrateurs publics. Des méthodes pratiques de gestion de la diversité face à ce milieu changeant ont été proposées aux participants.

Le secteur du Multiculturalisme a continué de coordonner les activités du Réseau interministériel de formation interculturelle et interraciale. En 1992-1993, ce réseau, qui regroupe environ 30 ministères et organismes fédéraux, a modifié son mandat, a défini ses principaux domaines d'activité et a encouragé les institutions fédérales à offrir des cours de formation pour répondre aux besoins d'un public diversifié.

Le secteur du Multiculturalisme a accordé une aide financière au Conférence Board du Canada pour permettre à cet organisme de faire des recherches préliminaires sur la gestion de la diversité culturelle en milieu de travail dans le secteur privé. Le Conférence Board a proposé des stratégies destinées à fournir plus d'information sur la diversité culturelle aux entreprises canadiennes et à mieux leur faire comprendre l'importance de cette diversité.

distribués à tous les organismes du domaine des arts et de la culture, aux collèges et aux universités, aux conseils scolaires, aux bibliothèques publiques et aux gouvernements.

Le secteur du Multiculturalisme a produit deux autres catalogues, intitulés *Résultats des projets de recherche : une bibliographie et Projets de recherche subventionnés par le Programme des études ethniques canadiennes 1973-1992*, qui seront publiés en 1993-1994.

## CHANGEMENT INSTITUTIONNEL

Le changement institutionnel est une approche méthodique à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques, de programmes et de pratiques qui tiennent compte de tous les membres de la société et qui sont adaptés à la diversité et à l'évolution de cette société. Le changement institutionnel vise à assurer un accès complet pour favoriser la pleine intégration des clients de l'institution. Il vise aussi à modifier les structures de gestion et d'organisation pour favoriser la pleine intégration des employés de l'institution.

Une institution qui valorise la diversité en retire de nombreux avantages. Par exemple, elle peut élargir son « marché » de manière à atteindre tous ses clients. Elle peut aussi réduire le roulement de son personnel, attirer un plus grand nombre d'employés talentueux et éliminer les problèmes de discrimination, de harcèlement et de violation des droits de la personne. Enfin, une institution qui valorise la diversité peut établir de meilleurs rapports avec la collectivité, améliorer ses services et adopter de nouvelles approches à la résolution de problèmes.

## Les institutions fédérales

Les mesures prises par les institutions fédérales pour mettre en œuvre la politique canadienne du multiculturalisme sont résumées dans la deuxième partie de ce rapport. Le secteur du Multiculturalisme a fourni une assistance technique et des conseils stratégiques à ces institutions pour les aider à mieux tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Pour veiller à ce que les institutions fédérales remplissent leurs obligations en vertu de la politique canadienne du multiculturalisme, un rapport sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* doit être déposé au Parlement chaque année. Le secteur du Multiculturalisme a coordonné la contribution des institutions fédérales au quatrième *Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien*. Il a amélioré ce rapport en utilisant des techniques de rédaction en langage clair, pour atteindre un plus vaste auditoire; l'un des buts du rapport est de diffuser de l'information sur des méthodes efficaces que les organisations publiques et privées peuvent employer pour

international intitulé «CELAFL», qui a eu lieu à Toronto à l'été de 1992. Cet événement comprenait des spectacles publics de différents genres, ainsi que des ateliers et des séances de discussion sur les œuvres d'artistes d'origine africaine. Le secteur a aussi financé «Kala Nidhi», une exploration des nouvelles orientations en danse indienne, qui a servi de tribune d'échange entre des danseurs canadiens et des troupes pratiquant la danse indienne et d'autres formes de danse. Des événements de ce genre aident à intéresser davantage le grand public à la diversité de l'expression artistique.

Comme outil éducatif, l'image peut être aussi un moyen efficace d'information. Le secteur du Multiculturalisme s'est efforcé d'encourager la représentation positive des jeunes d'origines différentes à la télévision. Par exemple, il a parrainé une émission spéciale sur l'antiracisme présentée dans le cadre de la série primée «Kidzone» produite par le groupe Open Learning Agency. De plus, de jeunes entrepreneurs d'origines différentes ont été mis en vedette à l'émission «Street Cents» diffusée par le réseau anglais de Radio-Canada à Halifax.

En 1992-1993, le secteur du Multiculturalisme a accordé une aide financière à la Fondation canadienne de la publicité pour permettre à cet organisme d'étudier la façon dont les annonceurs canadiens représentent les membres des minorités ethnoculturelles. La Fondation a produit un rapport intitulé «The Colour of your Money», qui est ensuite devenu un document de base dans les discussions avec les chefs de file de l'industrie de la publicité.

## La compréhension

La reconnaissance de la diversité éveille en nous un désir d'apprendre à mieux se connaître. Le secteur du Multiculturalisme a apporté son soutien à des travaux de recherche universitaire, à des programmes d'études supérieures et à la création de ressources didactiques ayant trait à la diversité de la société canadienne.

Le secteur du Multiculturalisme a financé 50 projets de recherche universitaire sur le multiculturalisme dans différentes disciplines. Au début de 1993, le secteur a financé la création de deux nouvelles chaires d'études : la Chaire d'études sur le pluralisme culturel et les sciences de la santé à l'Institut Clarke de l'Université de Toronto, et la Chaire conjointe en études juives-canadiennes que partagent l'Université Concordia et l'Université York.

Afin de promouvoir la compréhension et la reconnaissance de la diversité de l'expression artistique au Canada de nos jours, le secteur du Multiculturalisme a publié deux catalogues sur les publications et le matériel audio-visuel qu'il a financés. Ces catalogues, intitulés *Guide des publications* — 1973-1992 et *Productions cinématographiques, vidéo et sonores* — 1973-1992, sont classés par domaine et par groupe culturel. Ils ont été

comment la nature de notre diversité diffère d'une région à l'autre et entre les milieux urbains et ruraux. Pour comprendre le Canada, il faut reconnaître que le tout est plus grand que la somme de ses parties : c'est ensemble que nous formons le Canada.

## *La sensibilisation*

Le secteur du Multiculturalisme a appuyé des activités visant à favoriser la sensibilisation à la diversité de la société canadienne et aux questions liées à cette diversité. Ces activités comprennent des travaux de rédaction et d'édition, des spectacles, des projets en art visuel, des œuvres audiovisuelles et cinématographiques, ainsi que d'autres activités de communication.

Le secteur du Multiculturalisme a conçu et coordonné la campagne annuelle de lutte contre le racisme du 21 mars. Cette campagne est la principale activité du secteur pour sensibiliser les Canadiens au problème du racisme et de la discrimination raciale. Le secteur du Multiculturalisme a évalué la campagne de 1992 et a constaté que son message a atteint un nombre considérable de personnes. Ce message a pour but d'inciter les Canadiens à contribuer individuellement et collectivement aux efforts pour éliminer le racisme et la discrimination raciale.

Le secteur du Multiculturalisme a élaboré des outils éducatifs afin de renforcer ce message. Pour s'assurer de l'efficacité de la campagne à renseigner les Canadiens sur le problème du racisme et de la discrimination raciale, le secteur du Multiculturalisme a mené une étude de marché et a fait l'essai du matériel de la campagne auprès de groupes de discussion. Les commentateurs des participants ont ensuite été intégrés au matériel. En 1992-1993, l'Institut des services de l'information a remis des prix d'excellence aux membres de l'équipe de la campagne de lutte contre le racisme pour la façon dont ils ont conçu et mené cette campagne d'éducation du public.

Pour promouvoir la campagne de lutte contre le racisme dans les institutions fédérales, le secteur du Multiculturalisme a organisé une conférence intitulée «Les méthodes efficaces pour commémorer le 21 mars». Cette conférence visait à fournir à l'avance des conseils pratiques aux institutions fédérales, afin de leur permettre de mieux planifier les activités de la campagne. Les participants ont reçu une trousse d'information contenant du matériel destiné à répondre aux besoins particuliers des institutions fédérales. Ils ont été encouragés à faire participer leurs employés aux étapes de planification, à mener des activités en collaboration avec d'autres ministères et organismes et à créer des partenariats avec des organismes communautaires. Un compte rendu de la conférence a été remis à tous les participants.

En 1992-1993, le secteur du Multiculturalisme a appuyé des événements spéciaux destinés à promouvoir la reconnaissance de notre diversité. Avec l'aide du secteur, le groupe «Canadian Artists Network: Black Artists in Action» a organisé un festival

# Première partie — Réalisations du Ministère

La première partie de ce rapport présente un aperçu des mesures prises par le ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté en 1992-1993 pour appuyer la mise en œuvre de la politique du multiculturalisme du Canada. Les programmes du Ministère ont contribué à aider tous les membres de la société canadienne à exercer pleinement et équitablement les droits et les privilèges que leur confère la citoyenneté et à assumer les responsabilités qui en découlent.

## Le secteur du Multiculturalisme

Le secteur du Multiculturalisme a financé des activités et a fourni des conseils et de l'aide à des organismes et à des individus en vue d'atteindre les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Ces objectifs sont les suivants :

- favoriser la sensibilisation à la diversité culturelle de la société canadienne ainsi que la compréhension de cette diversité;
- promouvoir la compréhension entre Canadiens d'origines différentes;
- éliminer le racisme et la discrimination raciale et sensibiliser la population à cette cause;
- aider les institutions à devenir plus accessibles et plus réceptives à tous les Canadiens;
- encourager la pleine participation des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires; et
- résoudre les problèmes d'intégration à long terme que rencontrent les Canadiens de première génération.

## FAVORISER LA SENSIBILISATION ET LA COMPRÉHENSION

La composition ethnoculturelle de la population du pays varie grandement d'une région à l'autre. Pour connaître le Canada, il est important non seulement de reconnaître le caractère multiculturel de la communauté dans laquelle on vit, mais aussi de comprendre

la guerre; ces reportages mettent en évidence le besoin désespéré pour ces sociétés de trouver un modèle de comportement sur lequel fonder leurs espoirs d'avenir. Si nous continuons tous à travailler ensemble pour améliorer davantage la vision culturelle du Canada, que ce soit à titre de dirigeant communautaire, d'éducateur, de parent ou de citoyen intéressé, nous pourrions offrir au monde un exemple de très grande valeur.

Le gouvernement du Canada a un rôle important et exigeant à jouer pour bâtir un Canada meilleur. C'est un défi que nous relevons sans réserve. Nous sommes déterminés à faire preuve de leadership pour veiller à ce que tous les ministères et organismes comprennent les avantages de la diversité de notre société et qu'ils exercent leurs activités quotidiennes en tenant compte de cette diversité. À cet égard, le présent rapport montre que les institutions fédérales ont déjà fait de bons progrès pour traduire en actes la politique du multiculturalisme. Cependant, il reste encore beaucoup à faire pour démontrer que cette politique tient compte de *tous* les Canadiens et Canadiennes.

Les employés de l'ancien ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté, qui font désormais partie du ministère du Patrimoine canadien, ont déployé de grands efforts pour favoriser la reconnaissance et la compréhension de notre société pluraliste. Je remercie sincèrement tous les membres du personnel de leur dévouement et de leur créativité; par leur travail, ils contribuent grandement à faire comprendre les valeurs qui unissent tous les Canadiens de façon égale et équitable.

Un tel esprit d'action commune, qui vise à faire de notre pays un endroit encore meilleur où vivre, exige la création d'une alliance unissant tous les Canadiens. Si nous mettons tous nos efforts en commun pour amener ensemble un véritable changement, nous léguerons aux générations futures un pays prospère et harmonieux.

*Sheila Finestone*

Sheila Finestone

La diversité est une réalité canadienne. Elle est aussi un atout important pour les Canadiens et les Canadiennes aussi bien au pays que dans le monde entier. Notre diversité de notre pays et de sa population se manifeste de bien des façons. Notre société est formée de francophones et d'anglophones, de peuples autochtones, d'immigrants et de leurs descendants, d'habitants de l'Ouest et de l'Est, de gens venus de la campagne ou de la ville, de jeunes et de personnes âgées, de femmes et d'hommes, de personnes ayant ou non une déficience. Notre caractère national distinctif est pour nous — et pour nos institutions — une riche source d'énergies, de talents, de connaissances et de points de vue. En retour, cette richesse engendre des conceptions innovatrices qui aident le Canada à mieux faire face aux défis, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale.

La politique canadienne du multiculturalisme est un témoignage éloquent de notre engagement à valoriser la diversité et à donner un modèle au monde entier. Le Programme du multiculturalisme est un instrument essentiel qui sert à promouvoir la diversité du Canada d'aujourd'hui et à faire valoir le caractère fondamentalement de la pluralité de la société canadienne. La politique et les programmes du multiculturalisme sont des pierres d'assise et non des pierres d'achoppement.

Sur le plan économique, notre politique du multiculturalisme accroit notre puissance économique et notre compétitivité mondiale, parce qu'elle encourage l'exploitation maximale de nos ressources culturelles et linguistiques. Il n'est donc pas surprenant que les dirigeants d'entreprises du Canada reconnaissent l'importance de notre diversité plus que jamais auparavant. Pourquoi en serait-il autrement?

Sur le plan social et culturel, la diversité est la clé qui ouvre les portes de notre société et qui donne à tous ses membres un sentiment d'appartenance au pays. Ces portes ouvertes nous aident à définir une identité nationale distinctive qui englobe tous les Canadiens. Le respect de la diversité *ne nous empêche* pas d'acquiescer un sentiment de partage des valeurs canadiennes. C'est plutôt un moyen de se rappeler que l'acceptation et la compréhension de nos différences nous aident à reconnaître nos valeurs *partagées* et nos aspirations communes.

Notre approche de la diversité culturelle renforce la réputation de justice et de stabilité dont jouit notre pays. En fait, le Canada est considéré depuis longtemps comme un pays d'accueil ouvert aux gens de partout et qui favorise leur intégration à la communauté. Aujourd'hui, plus que jamais auparavant, de nombreux pays aux prises avec des conflits se tournent vers le Canada pour demander conseil. Chaque jour, les médias nous montrent des sociétés déchirées par des troubles civiques, l'oppression politique et même

84	Service correctionnel du Canada.....
85	Solliciteur général du Canada, Secrétaire du .....

## Politique sociale et politique de la santé

87	Affaires indiennes et du Nord canadien, ministère des.....
88	Anciens combattants, ministère des.....
88	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail .....
88	Condition féminine Canada.....
89	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.....
90	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.....
91	Conseil de recherches médicales du Canada.....
92	Emploi et Immigration Canada.....
92	Santé et Bien-être social Canada.....
95	Société canadienne d'hypothèques et de logement.....
97	Travail Canada.....

## Annexe A

97	Autres organismes.....
----	------------------------

## Annexe B

98	Organismes de petite taille.....
----	----------------------------------

## Identité nationale et affaires culturelles

Archives nationales du Canada .....	57
Bibliothèque nationale du Canada .....	59
Centre national des arts .....	60
Comité permanent canadien des noms géographiques .....	61
Commissariat aux langues officielles .....	61
Commission de la capitale nationale .....	62
Commission des champs de bataille nationaux .....	64
Commission du droit d'auteur du Canada .....	64
Communications Canada .....	64
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes .....	65
Conseil des arts du Canada .....	66
Musée canadien de la nature .....	66
Musée canadien des civilisations .....	67
Musée des beaux-arts du Canada .....	68
Musée national des sciences et de la technologie .....	68
Office national du film .....	68
Secrétariat d'État du Canada .....	70
Société Radio-Canada .....	73
Téléfilm Canada .....	75

## Justice et affaires juridiques

Bureau de l'enquêteur correctionnel .....	76
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale .....	76
Commission canadienne des droits de la personne .....	76
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada .....	77
Commission de surveillance des activités du renseignement de sécurité .....	79
Commission d'examen des plaintes du public contre la GRC .....	79
Commission nationale des libérations conditionnelles .....	79
Gendarmerie royale du Canada .....	80
Justice, ministère de la .....	82
Service canadien du renseignement de sécurité .....	84

## Transports

Administration de la voie maritime du Saint-Laurent .....	45
Administration de pilotage de l'Atlantique .....	46
Administration de pilotage des Grands Lacs .....	98
Administration de pilotage des Laurentides .....	98
Administration de pilotage du Pacifique .....	98
Bureau de la sécurité des transports du Canada .....	97
Canadien National .....	46
Marine Atlantique S.C.C. ....	47
Office national des transports .....	48
Société canadienne des ports .....	48
Société du port de Halifax .....	49
Société du port de Montréal .....	49
Société du port de Prince Rupert .....	98
Société du port de Saint John .....	49
Société du port de St. Johns .....	98
Société du port de Vancouver .....	50
Transports Canada .....	51
Tribunal de l'aviation civile .....	51
VIA Rail Canada .....	52

## Commerce international, politique étrangère et politique de défense

Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada .....	53
Agence canadienne de développement international .....	54
Centre de recherches pour le développement international .....	54
Corporation commerciale canadienne .....	54
Défense nationale, ministre de la .....	55
Société pour l'expansion des exportations .....	55
Tribunal canadien du commerce extérieur .....	97

# Table des matières

Avant-propos de l'honorable Sheila Finestone .....	i
<b>Première partie — Réalisations du Ministère .....</b>	<b>1</b>
Le secteur du Multiculturalisme .....	1
Favoriser la sensibilisation et la compréhension .....	1
Changement institutionnel .....	4
Participation .....	10
Perspectives internationales .....	13
<b>Les bureaux régionaux .....</b>	<b>14</b>
Région de l'Atlantique .....	14
Région du Québec .....	15
Région de l'Ontario .....	16
Région des Prairies et des Territoires du Nord-Ouest .....	17
Région du Pacifique et du Yukon .....	19
<b>Le Comité consultatif canadien du multiculturalisme .....</b>	<b>20</b>
Le secteur de la citoyenneté .....	20



L'honorable Sheila Finestone, C.P., députée

*Sheila Finestone*

Excellence,  
Conformément à l'article 8 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, j'ai l'honneur de  
présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le cinquième Rapport annuel sur  
l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1992-1993.  
Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

Son Excellence le très honorable Ramon Hnatyshyn  
Gouverneur général du Canada



Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de ce document  
en vous adressant à la :

Direction générale des communications  
Patrimoine canadien  
Ottawa (Ontario)  
K1A 1K5

Téléphone : (819) 994-0055  
Télécopieur : (819) 953-8770  
ATS : (819) 997-8776

Cette publication est aussi disponible en médias de substitution.

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1994  
N° de catalogue C195-1/1-1993  
ISBN 0-662-60276-5

# LA DIVERSITÉ

Réalisation de l'engagement du gouvernement





Rapport annuel 1992-1993 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

# LA DIVERSITÉ

Réalisation de l'engagement du gouvernement

45 19







